

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM
MENCIPTAKAN BUDAYA KERJA DI MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 38 PIDIE**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

Fatahillah (220206064)

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
2025-2026**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM
MENCIPTAKAN BUDAYA KERJA DI MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 38 PIDIE**

SKRIPSI

**Telah Disetujui dan Diajukan Pada Sidang Munaqasyah Skripsi Sebagai
Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu
Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

FATAHILLAH
NIM. 220206064


**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Disetujui Oleh:

Pembimbing


Dr. Mardin, MA
NIP. 197704162007102001

Ketua Program Studi


Dr. Salriadi, S.Pd.L., M.Pd.
NIP. 198010052010031001

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM
MENCIPTAKAN BUDAYA KERJA DI MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 38 PIDIE**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

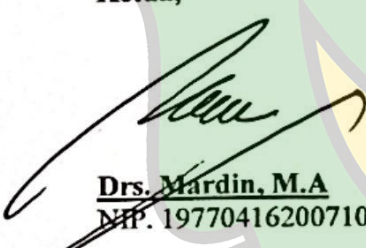
Pada Hari/Tanggal :

27 Januari 2026

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,


Drs. Mardin, M.A

NIP. 197704162007102001


Savuti Malik, M.Pd

NIP. 197303302025211002

Penguji I,

Penguji II,


Nelliraharti, S. Pd. I., M. Pd

NIP. 198112052023212021


Ainul Mardhiah, M.A.Pd

NIP. 197510122007102001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Banda Aceh




Prof. Saiful Muluk, S. Ag., M.A., M. Ed., Ph. D

NIP. 197303302025211002

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Nama : Fatahillah
Nim : 220206064
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam
Menciptakan Budaya Kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri
38 Pidie

Dengan ini menyatakan bahwa penulisan skripsi saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu mempertanggung jawab atas karya ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melakukan pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.



Banda Aceh, 15 Januari 2026
Saya Menyatakan,


Fatahillah
220206064

ABSTRAK

Nama : Fatahillah
Nim : 220206064
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie
Tebal Skripsi : 109
Pembimbing Skripsi : Drs. Mardin, MA
Kata Kunci : Kepemimpinan Perempuan, Kepala Madrasah, Budaya Kerja

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang menjadi dasar keberhasilan pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, peran perempuan dalam kepemimpinan semakin menunjukkan eksistensinya, khususnya dalam membangun suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan berlandaskan nilai-nilai Islami. Menariknya, meskipun Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 38 Pidie berada di wilayah kecamatan, madrasah ini mampu bersaing hingga tingkat nasional. Kondisi tersebut menjadikan MIN 38 Pidie layak untuk diteliti serta berpotensi menjadi rujukan dan pedoman bagi kepemimpinan pendidikan di madrasah lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran kepala madrasah perempuan dalam membentuk budaya kerja serta mengkaji nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan di MIN 38 Pidie. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan staf administrasi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah perempuan berperan sebagai teladan, komunikator yang efektif, penggerak kerja sama, serta penanam nilai-nilai Islami dalam membangun budaya kerja madrasah. Nilai-nilai budaya kerja yang dikembangkan meliputi integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Penerapan nilai-nilai tersebut berdampak positif terhadap disiplin kerja guru dan staf, meningkatkan kerja sama, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MIN 38 Pidie terbukti berperan signifikan dalam menciptakan budaya kerja yang efektif dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan mutu pendidikan madrasah.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah berjuang menegakkan dan menyebarkan ajaran Islam.

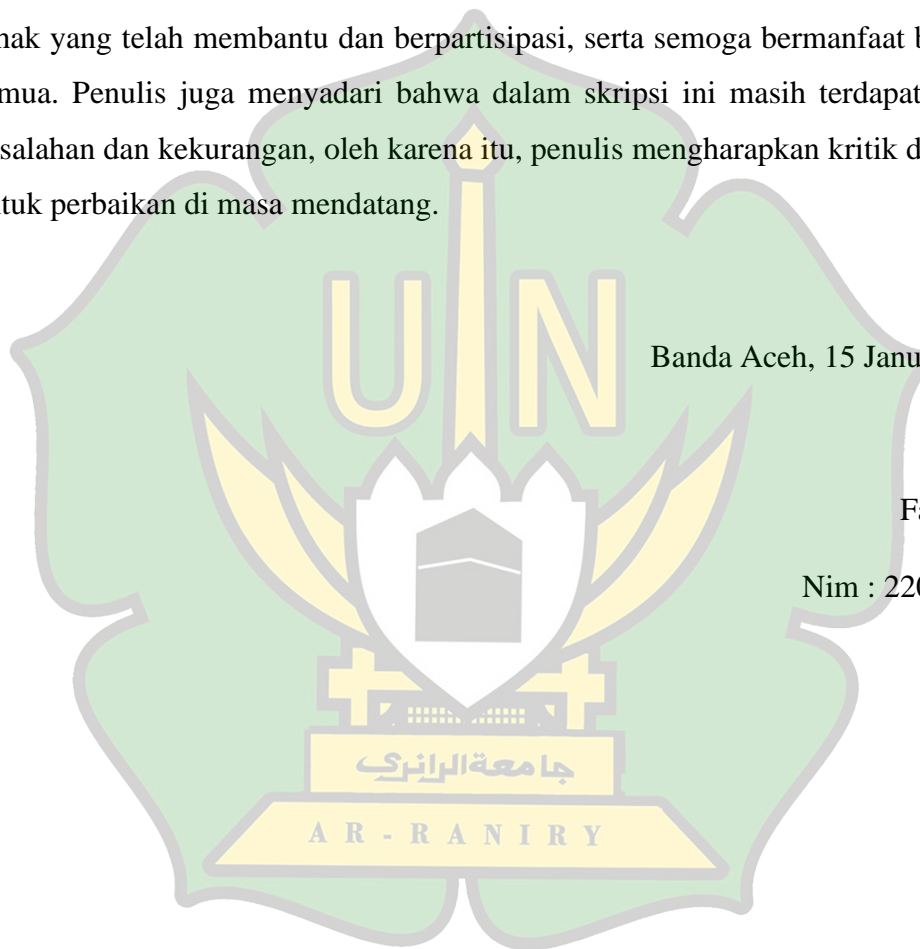
Dengan segala hormat, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing, Bapak Drs. Mardin, MA, yang telah memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu, saya juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman yang berkontribusi dalam penyelesaian skripsi berjudul **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie”**. Atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang diberikan, saya hanya bisa berdoa kepada Allah SWT agar segala usaha dan kerja keras mereka menjadi amal yang diterima oleh-Nya, Amin.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Ar Raniry Banda Aceh. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menerima dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan demikian, saya ingin mengungkapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M. Ag, sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Safrul Muluk, S. Ag., M. A., M. Ed., Ph. D, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, serta Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar Raniry Banda Aceh beserta semua stafnya.
3. Dr. Safriadi, M. Pd, yang menjabat sebagai Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam, dan seluruh stafnya.

4. Drs. Mardin, MA, yang memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti untuk menyempurnakan skripsi ini.
5. Rahimah, S. Ag, Selaku Kepala Madrasah beserta guru dan staf yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian, yang sangat membantu dalam mengumpulkan data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah membantu dan berpartisipasi, serta semoga bermanfaat bagi kita semua. Penulis juga menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan di masa mendatang.



Banda Aceh, 15 Januari 2026

Fatahillah

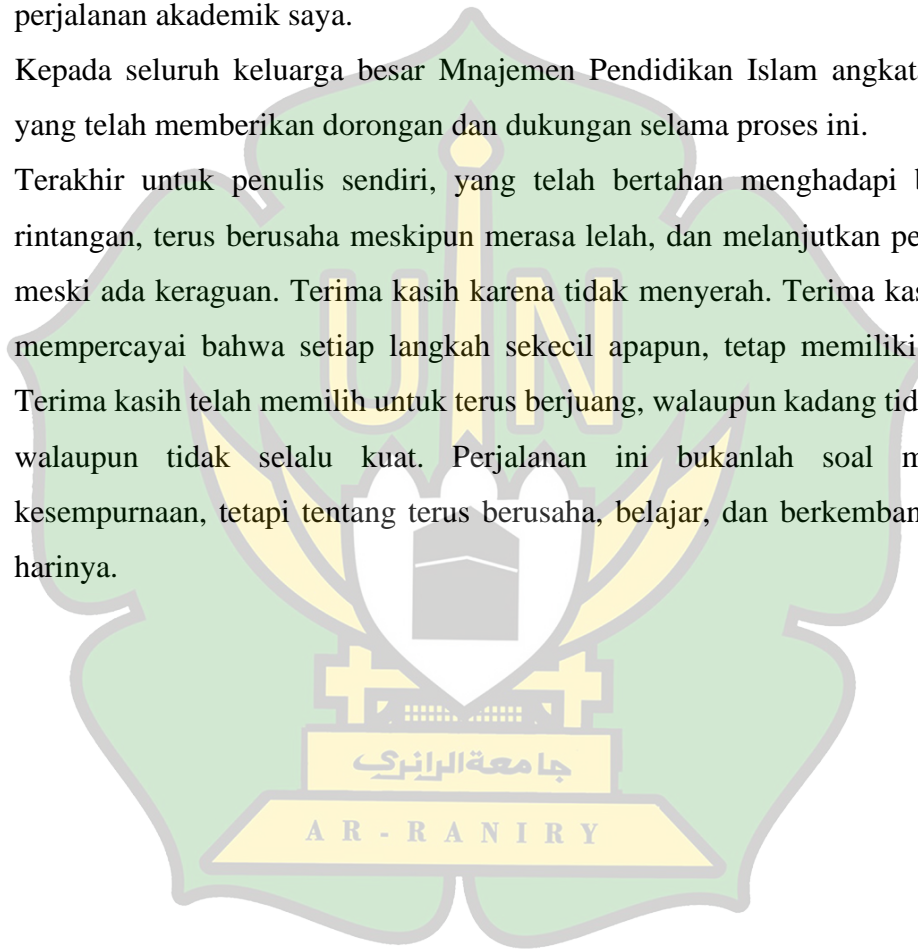
Nim : 220206064

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kami haturkan kepada Allah SWT untuk semua berkah dan anugerah-Nya yang berupa kesehatan, kekuatan, kesabaran, serta banyak inspirasi yang diterima penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa teruntuk Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini penulis dedikasikan sebagai tanda semangat kerja keras dan ungkapan rasa syukur kepada:

1. Untuk surgaku dan belahan jiwaku, Ibunda Rahimah, Sosok luar biasa yang selalu menjadi sumber semangat penulis dan pilar terkuat di tengah kerasnya hidup. Tiada henti memberikan kasih sayang dan dukungan dengan sepenuh hati serta menyemangati penulis. Terima kasih telah berjuang untuk masa depan penulis, terima kasih untuk segala hal, berkat doa dan dukungan Ibu, penulis bisa mencapai posisi ini. Semoga Ibu selalu sehat dan panjang umur, karena Ibu harus selalu ada dalam setiap langkah dan pencapaian penulis.
2. Kepada panutanku Ayahanda Abubakar, sosok yang pertama kali mengajarkan penulis tentang makna tanggung jawab, yang dengan tenang menyisipkan harapan dalam setiap langkah penulis. Terima kasih atas kerja keras yang selalu dilakukan tanpa mengeluh, atas kelelahan yang tidak pernah diungkapkan, dan atas kasih yang tidak pernah diminta untuk dipahami namun selalu ada dalam tindakan sederhana yang penuh arti.
3. Untuk abang dan adik tercinta Fathurrahman dan adinda Nanda Syukriah yang tidak hanya menjadi teman di saat-saat penuh tawa, tetapi juga sebagai tempat bersandar ketika dunia terasa sepi. Terima kasih atas doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan, baik secara moral maupun materi, demi kelancaran penelitian ini.
4. Kepada keluarga besar Tgk. Muhammad Arief dan Tgk. Husen Jalil. Terima kasih atas doa yang tak pernah putus, cinta yang tulus, serta dukungan mental dan spiritual yang selalu memperkuat langkah penulis dalam menjalani pendidikan ini. Nasihat, contoh yang baik, dan semangat yang diberikan menjadi sumber motivasi dan daya bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kepada Mudatsir, Fathur Rizky, Yusrijal, Danil Akhbar, Yasir Arafat, Putra Aulia, Irfan Maulana, Farhan Alghifari, Khairul Munzil, Zulfan Arifin dan Ravi Khalid terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta semangat yang selalu ada selama proses pembuatan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi teman dalam berbagi cerita, bertukar pendapat, dan saling menguatkan di setiap tahap perjuangan ini. Kehadiran kalian menambahkan warna dan arti dalam perjalanan akademik saya.
6. Kepada seluruh keluarga besar Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2022 yang telah memberikan dorongan dan dukungan selama proses ini.
7. Terakhir untuk penulis sendiri, yang telah bertahan menghadapi berbagai rintangan, terus berusaha meskipun merasa lelah, dan melanjutkan perjalanan meski ada keraguan. Terima kasih karena tidak menyerah. Terima kasih telah mempercayai bahwa setiap langkah sekecil apapun, tetap memiliki makna. Terima kasih telah memilih untuk terus berjuang, walaupun kadang tidak pasti, walaupun tidak selalu kuat. Perjalanan ini bukanlah soal mencapai kesempurnaan, tetapi tentang terus berusaha, belajar, dan berkembang setiap harinya.



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA KERJA DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 38 PIDIE.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Kajian Yang Terdahulu Yang Relevan.....	7
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II	12
KAJIAN TEORI	12
A. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan.....	12
1. Pengertian Kepemimpinan.....	12
2. Kepemimpinan Perempuan.....	14
3. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan	15
B. Konsep Dasar Budaya Kerja	17
1. Pengertian dan Manfaat Budaya Kerja	17
2. Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	21
3. Nilai-Nilai Budaya Kerja	23
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie	26
1. Peran Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja	26

2. Nilai-Nilai Budaya Kerja Yang Dikembangkan Oleh Kepala Madrasah Perempuan	30
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Subjek Penelitian.....	38
D. Kehadiran Peneliti	38
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Instrumen Penelitian.....	40
G. Analisis Data	41
H. Uji Keabsahan Data	42
BAB IV.....	44
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
1. Profil MIN 38 Pidie	45
2. Daftar Guru MIN 38 Pidie	47
3. Daftar Peserta Didik MIN 38 Pidie.....	49
4. Sarana Prasarana MIN 38 Pidie	49
B. Hasil Penelitian.....	50
1. Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Budaya Kerja Di MIN 38 Pidie .	50
2. Nilai-Nilai Budaya Kerja Yang Dikembangkan Oleh Kepala Madrasah Perempuan	56
C. Pembahasan Hasil Penelitian	61
1. Peran Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja	61
2. Nilai-Nilai Budaya Kerja Yang Dikembangkan Oleh Kepala Madrasah Perempuan	67
BAB V.....	77
KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Profil Madrasah

Tabel 1.2 Data Pendidik

Tabel 1.3 Data Tenaga Administrasi

Tabel 1.4 Data Peserta Didik

Tabel 1.5 Sarana dan Prasarana Madrasah



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian

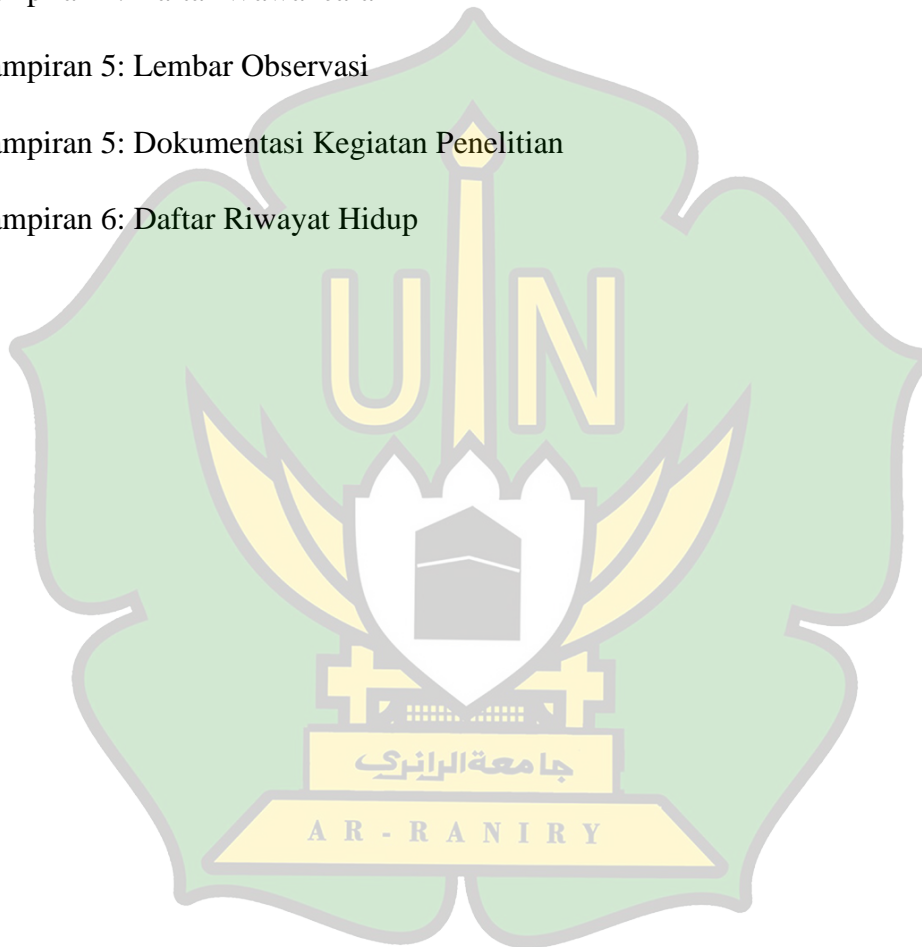
Lampiran 3: Surat Setelah Penelitian

Lampiran 4: Daftar Wawancara

Lampiran 5: Lembar Observasi

Lampiran 5: Dokumentasi Kegiatan Penelitian

Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan perempuan dalam bidang kepemimpinan pendidikan merupakan topik yang menarik untuk dieksplorasi. Di saat masih ada pandangan yang menganggap bahwa kepemimpinan selalu berkaitan dengan pria, keberadaan pemimpin madrasah perempuan memberikan sudut pandang berbeda tentang cara memimpin, pendekatan, dan keterampilan manajerial dalam membangun suasana kerja di institusi pendidikan.

Kepemimpinan perempuan memiliki ciri khas yang dapat mendukung pembentukan budaya kerja. Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa pemimpin perempuan seringkali lebih memprioritaskan kerja sama, serta empati terhadap timnya. Karakteristik ini bisa menjadi keunggulan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana setiap pengajar dan staf pendidikan merasa dihargai serta memiliki kontribusi penting dalam organisasi.

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan tidak hanya dilihat dari kemampuan manajerial semata, tetapi juga dari peran kepala madrasah dalam membangun budaya kerja yang menjadi ciri khas lembaga. Budaya kerja mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi perilaku seluruh anggotanya. Budaya kerja yang baik akan menumbuhkan semangat kerja, memperkuat rasa kebersamaan, dan meningkatkan komitmen untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, teori kepemimpinan perempuan menegaskan bahwa pemimpin perempuan umumnya mengedepankan gaya kepemimpinan transformasional dan servant leadership, yang berorientasi pada pemberdayaan, perhatian terhadap individu, dan komunikasi yang empatik. Melalui gaya kepemimpinan ini, kepala madrasah perempuan mampu membangun budaya kerja yang kolaboratif, menciptakan iklim kerja yang penuh kepercayaan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab moral dan spiritual di kalangan guru dan staf madrasah. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan tidak hanya dinilai dari sisi

manajerial, tetapi juga dari kemampuan kepala madrasah dalam membangun budaya kerja yang mencerminkan identitas lembaga. Budaya kerja merupakan kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi perilaku seluruh anggotanya. Budaya kerja yang positif akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, rasa kebersamaan, dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.¹

Selain itu, modifikasi kurikulum dan tekanan globalisasi mengharuskan para guru serta staf pendidikan untuk segera menyesuaikan diri. Sebuah budaya kerja yang fleksibel, kerjasama, dan inovasi perlu dikembangkan agar madrasah tidak tertinggal. Kepemimpinan kepala madrasah perempuan dapat berperan penting dalam memandu madrasah agar selalu peka terhadap perubahan, serta mempertahankan kekompakan tim dalam menghadapi berbagai tantangan di bidang pendidikan.²

Para pakar pendidikan menegaskan bahwa kepala madrasah perempuan memiliki peran strategis dalam membentuk budaya kerja yang positif melalui keteladanan, komunikasi, dan kerja sama yang efektif. Murniati menjelaskan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung menonjolkan keteladanan moral, kedisiplinan, serta empati, sehingga lebih mudah membangun kepercayaan dan loyalitas warga madrasah.³ Keteladanan yang ditunjukkan melalui konsistensi sikap, kejujuran, dan tanggung jawab akan menjadi rujukan perilaku bagi guru dan staf. Selain itu, kemampuan kepala madrasah perempuan dalam berkomunikasi secara terbuka dan persuasif dinilai mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang efektif memudahkan penyampaian visi, kebijakan, serta mendorong partisipasi aktif seluruh warga

¹ Ade Nurpriatna et al., "Peran Nilai-Nilai Dan Etika Dalam Menentukan Budaya Kerja Sekolah Di Ma Muslimin Jaya Cisaat Sukabumi," *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no. 3 (2024): 2645–49, <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.4036>.

² Aisah Aisah et al., "Perubahan Dinamika Pendidikan Islam Dalam Konteks Globalisasi: Tinjauan Mendalam," *Seminar Nasional Paedagoria* 4, no. 1 (2024): 24–35, <https://journal.ummat.ac.id>.

³ Murniati AR, *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah Perempuan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.

madrasah. Melalui komunikasi dan keteladanan tersebut, budaya kerja yang disiplin dan saling menghargai dapat tumbuh secara berkelanjutan.⁴

Lebih lanjut, kepala madrasah perempuan juga dinilai memiliki keunggulan dalam membangun kerja sama dan menanamkan nilai-nilai Islami dalam budaya kerja. Menurut Rohiat, kerja sama yang dibangun oleh pemimpin pendidikan akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif terhadap tujuan lembaga.⁵ Kepala madrasah perempuan cenderung melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan program, sehingga tercipta kolaborasi yang kuat. Di sisi lain, penanaman nilai-nilai Islami seperti kejujuran, amanah, tanggung jawab, dan saling menghormati menjadi fondasi etika kerja di madrasah. Rois dan Sukarman menegaskan bahwa budaya kerja Islami mampu membentuk lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bermoral dan bernilai ibadah.⁶ Dengan demikian, peran kepala madrasah perempuan tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga spiritual dan kultural dalam membangun budaya kerja madrasah.

Kemudian Para pakar pendidikan juga menyatakan bahwa kepala madrasah perempuan berperan penting dalam membangun budaya kerja melalui nilai integritas, profesionalisme, dan inovasi. Integritas tercermin dari kejujuran dan konsistensi pemimpin, yang menjadi dasar kepercayaan warga madrasah.⁷ Profesionalisme diwujudkan melalui kemampuan mengelola tugas, membina guru, dan menjalankan pekerjaan sesuai standar.⁸ Sementara itu, inovasi ditunjukkan dengan keberanian melakukan pembaruan dan mendorong kreativitas untuk meningkatkan mutu pendidikan.⁹

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.

⁵ Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, Bandung: Refika Aditama, 2018.

⁶ Rois & Sukarman, "Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 2, 2019.

⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.

⁸ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.

⁹ Hidayat, Rahmat, "Pengembangan Kreativitas Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 7 No. 1, 2020.

Selain itu, nilai tanggung jawab dan keteladanan memperkuat budaya kerja madrasah. Tanggung jawab terlihat dari keterlibatan aktif kepala madrasah dalam perencanaan dan evaluasi program, sedangkan keteladanan tampak melalui sikap disiplin, adil, dan etika kerja yang baik. Pemimpin yang bertanggung jawab dan menjadi teladan mampu membentuk budaya kerja yang bermoral, kondusif, dan berkelanjutan.¹⁰

Fenomena kepemimpinan perempuan dalam sektor pendidikan menunjukkan adanya pergeseran pandangan. Dulu, kepemimpinan perempuan sering kali diabaikan, tetapi sekarang kontribusi mereka semakin diakui dan terbukti mampu meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. MIN 38 Pidie adalah contoh nyata yang menunjukkan bagaimana pimpinan madrasah perempuan dapat menjadi subjek penelitian untuk menganalisis dampaknya terhadap budaya kerja.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 38 Pidie merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar yang berada di bawah naungan Kementerian Agama dan berperan penting dalam membentuk generasi yang berprestasi serta berakhlak mulia. Sebagai lembaga pendidikan yang terus maju, MIN 38 Pidie menghadapi berbagai tantangan dalam menciptakan budaya kerja yang kokoh dan kompetitif.

Madrasah ini menampung 258 siswa dan siswi, dengan masing-masing membawa potensi serta kemampuan yang berbeda-beda. Berbagai prestasi yang diraih oleh para siswa menjadi bukti nyata dari keberhasilan pendidikan dan pembinaan yang diterapkan di madrasah ini. Pada tahun 2024, tiga siswa dari MIN 38 Pidie berhasil mencapai prestasi luar biasa dengan masuk ke Grand Final Kompetisi Sains Madrasah (KSM) tingkat Nasional mewakili Provinsi Aceh, yang dilaksanakan di Ternate, Maluku Utara. Ketiga siswa yang berprestasi tersebut adalah Muhammad Atta Rizkillah, Muhammad Alif, dan M. Raiyan Azizi.

¹⁰ Rohiat, *Manajemen Sekolah*, Bandung: Refika Aditama, 2018.

Selain itu, pada tahun 2025, siswi Faizatun Nafisa juga berhasil melanjutkan ke tingkat nasional dalam ajang Olimpiade Madrasah Indonesia (OMI) mewakili Kabupaten Pidie yang diselenggarakan di Banda Aceh. Tidak hanya di tingkat nasional, para siswa dan siswi MIN 38 Pidie juga aktif berpartisipasi dan meraih berbagai penghargaan dalam perlombaan di tingkat kabupaten dan kecamatan.

Serangkaian prestasi ini memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap reputasi madrasah. Keberhasilan siswa-siswi menarik perhatian masyarakat sekitar, sehingga meningkatnya minat orang tua untuk mendaftarkan anak-anak mereka ke MIN 38 Pidie. Secara tidak langsung, prestasi ini menjadi alat promosi yang efektif bagi madrasah, menegaskan citranya sebagai lembaga pendidikan yang unggul secara akademis serta dapat menumbuhkan semangat berprestasi, disiplin, dan religius di kalangan siswa. Berdasarkan penjelasan di atas, studi tentang kepemimpinan perempuan di madrasah dalam menciptakan budaya kerja di MIN 38 Pidie sangat penting. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai peran kepala madrasah perempuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berbagai tantangan yang dihadapi, serta strategi yang diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut.

Namun, berbagai pencapaian dan keberhasilan luar biasa yang telah diraih oleh MIN 38 Pidie hingga saat ini belum pernah menjadi fokus kajian ilmiah yang mendalam. Hingga saat ini, belum ditemukan kajian yang secara khusus menelaah peran kepala madrasah perempuan dalam membangun budaya kerja yang mampu melahirkan berbagai prestasi tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan kajian tersebut sekaligus memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepemimpinan dan budaya kerja di MIN 38 Pidie.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran kepala madrasah perempuan dalam menciptakan budaya kerja di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie?
2. Nilai-nilai budaya kerja apa saja yang dikembangkan oleh kepala madrasah perempuan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana peran kepala madrasah perempuan dalam menciptakan budaya kerja di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie.
2. Untuk mengetahui nilai-nilai budaya kerja apa saja yang dikembangkan oleh kepala madrasah perempuan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan di lingkungan madrasah. Kajian ini diharapkan mampu memperkaya pemahaman mengenai gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan serta peran strategisnya dalam membangun budaya kerja. Temuan penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam pengembangan teori kepemimpinan pendidikan Islam yang lebih peka terhadap isu gender, relevan dengan konteks budaya lokal, dan sesuai dengan kebutuhan profesional guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat konsep kepemimpinan transformatif dan partisipatif dalam konteks madrasah, tetapi juga membuka ruang bagi perspektif baru dalam memandang kepemimpinan perempuan sebagai agen perubahan dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak madrasah dalam memperkuat sistem kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan transformatif. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi sekaligus dasar perbaikan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga berimplikasi langsung pada peningkatan mutu pendidikan.

b. Bagi Guru dan Staf

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan dorongan moral serta motivasi kepada para guru dan tenaga kependidikan, terutama dalam menumbuhkan kesadaran akan pentingnya peran kepemimpinan dalam mendukung peningkatan kinerja mereka.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan awal serta landasan teoretis dan praktis bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji isu kepemimpinan perempuan, pengembangan budaya kerja, maupun manajemen pendidikan Islam. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan kajian ini melalui penggunaan pendekatan yang berbeda, cakupan populasi yang lebih luas, atau penambahan variabel lain yang relevan dalam rangka memperkuat kepemimpinan pendidikan di madrasah.

E. Kajian Yang Terdahulu Yang Relevan

1. Judul: Peran kepala madrasah dalam mewujudkan budaya kerja yang handal. Penulis: Abdullah K. Tahun: 2018 Vol 6 No 1

Kepala madrasah dipandang memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan budaya kerja yang efektif melalui penanaman disiplin, profesionalisme, kejujuran, keterbukaan, dan kerja sama. Penelitian ini menyoroti bahwa budaya kerja yang kokoh dapat memperbaiki

pengelolaan lembaga dengan meminimalisir praktik nepotisme dan mendorong kinerja para anggota sekolah.¹¹

2. Judul: Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik. Penulis : Rahayu,dkk. Tahun 2023 Vol7.No 3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kepemimpinan kepala sekolah bersifat kolaboratif, di mana peran pimpinan tidak hanya terbatas pada hubungan dua arah, tetapi juga melibatkan interaksi yang produktif antara pemimpin dan pihak yang dipimpin. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui perencanaan kualitas, pengendalian mutu, serta perbaikan dan peningkatan mutu dapat terlaksana dengan baik.¹²

3. Judul: Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Studi di SMA N 1 Ulu Musi, EmpatLawang Sumatera Selatan. Penulis: Muhammad Andhika, dkk. Tahun 2021 Vol 16 No 1

Berdasarkan temuan penelitian, kepemimpinan kepala sekolah perempuan di SMAN 1 Ulu Musi dipengaruhi oleh kebutuhan lingkungan serta budaya setempat. Hal ini sejalan dengan pendapat Byrne dan Bradley yang menegaskan bahwa nilai-nilai personal dan budaya memiliki peranan penting dalam membentuk gaya kepemimpinan dan manajerial seorang pemimpin. Kepribadian menjadi fondasi utama dalam kepemimpinan, karena kepribadian merupakan himpunan sifat yang dinamis dan terorganisasi yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, yang selanjutnya memengaruhi pola pikir, motivasi, serta tindakan dalam menjalankan peran kepemimpinannya.¹³

¹¹ Abdullah K, “Peran Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Budaya Kerja Yang Handal,” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, No. 1 (2018): 450–66.

¹² Rina Nur Rahayu Et Al., “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik,” *Journal Of Education Action Research* 7, No. 3 (2023): 423–28.

¹³ Muhammad Andhika, Trie Hartiti Retnowati, and Toba Sastrawan Manik, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Studi Di SMA N 1 Ulu Musi, EmpatLawang Sumatera Selatan,” *Manajemen Pendidikan* 16, no. 1 (2021): 13–27.

4. Judul: Exploring the nexus between female school leaders' perceptions of distributed instructional leadership, socio-cultural dynamics, and student achievement in the Arab world. Penulis: Ayman Massouti, dkk. Tahun: 2024 Vol 7

Studi ini mengaplikasikan teori pemberdayaan sosial untuk menyelidiki pengaruh bersama antara gender, kepemimpinan instruksional, dan faktor sosial budaya dalam meningkatkan pencapaian belajar siswa di sekolah negeri di kawasan Arab.

Studi ini menawarkan pemahaman mengenai tantangan serta potensi yang dihadapi oleh para pemimpin sekolah dengan memperhatikan kebutuhan lokal terkait kepemimpinan sekolah yang baik dan luar biasa.¹⁴

5. Judul: Female Principals' Leadership Roles and Their Impact on School Culture Regarding Gifted Students' Classrooms. Penulis : Sultan Al-Mughyirah, dkk. Tahun : 2023 Vol 22 No 2

Peranan pimpinan kepala sekolah telah banyak diperhatikan dalam banyak sistem pendidikan, terutama di sekolah yang memiliki kelas untuk siswa berprestasi. Dengan demikian, studi ini berfokus untuk mengungkap jenis-jenis kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah wanita di kelas siswa berbakat, serta cara pengaruh peran tersebut terhadap para guru dan suasana di sekolah.¹⁵

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokus kajian dan subjek yang diteliti. Penelitian terdahulu umumnya membahas kepemimpinan perempuan pada jenjang sekolah menengah atau lembaga pendidikan umum, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji peran kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam membangun budaya

¹⁴ Ayman Massouti, Nessrin Shaya, and Shaimaa Mohamed Abdulla Qareiny, "Exploring the Nexus between Female School Leaders' Perceptions of Distributed Instructional Leadership, Socio-Cultural Dynamics, and Student Achievement in the Arab World," *International Journal of Educational Research Open* 7, no. March (2024): 100372.

¹⁵ Sultan Al-Mughyirah et al., "Female Principals' Leadership Roles and Their Impact on School Culture Regarding Gifted Students' Classrooms," *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 22, no. 2 (2023): 499–516.

kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie. Selain itu, penelitian ini juga menitikberatkan pada pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap pencapaian prestasi peserta didik di madrasah.

F. Sistematika Penulisan

Proposal ini disusun secara sistematis dan terdiri atas tiga bab, dengan Bab I sebagai bagian pendahuluan yang memuat enam subbagian. Bab ini diawali dengan Latar Belakang Masalah yang menjelaskan urgensi penelitian mengenai kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam membangun budaya kerja di MIN 38 Pidie. Selanjutnya, pada bagian Rumusan Masalah, peneliti merumuskan tiga fokus utama kajian, yaitu peran kepala madrasah perempuan, nilai-nilai budaya kerja, serta tantangan yang dihadapi dalam upaya menciptakan budaya kerja tersebut. Tujuan Penelitian dirumuskan untuk menjawab permasalahan yang telah ditetapkan secara deskriptif dan analitis. Adapun Manfaat Penelitian diuraikan dari aspek teoretis dan praktis, yang meliputi kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam serta manfaat bagi guru dan tenaga kependidikan, pihak madrasah, dan peneliti selanjutnya. Pada bagian Definisi Operasional, penulis menjelaskan pengertian istilah-istilah kunci seperti kepemimpinan, kepala madrasah perempuan, motivasi kerja guru, dan madrasah ibtidaiyah guna menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran. Terakhir, Kajian Terdahulu yang Relevan memaparkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik kajian sebagai landasan konseptual penelitian ini.

Bab II mengandung Kajian Teori yang terbagi ke dalam tiga topik utama. Topik pertama membahas tentang Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan, mencakup definisi kepemimpinan secara umum, pandangan tentang kepemimpinan perempuan dari sudut sosial dan keislaman, serta ciri khas dari kepemimpinan perempuan.

Bab III menguraikan metode penelitian yang mencakup pendekatan penelitian serta tahapan teknis pelaksanaannya. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan tujuan memperoleh pemahaman yang

mendalam mengenai fenomena kepemimpinan kepala madrasah perempuan. Penelitian ini dilaksanakan di MIN 38 Pidie dengan subjek penelitian meliputi kepala madrasah dan tiga orang guru. Peneliti terlibat secara langsung di lapangan dan memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data, antara lain observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan berupa pedoman wawancara dan pedoman observasi yang disusun secara sistematis guna memudahkan pengumpulan data yang relevan. Proses analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti melakukan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas melalui teknik triangulasi serta validasi silang terhadap data yang diperoleh.



BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dapat dipahami sebagai individu yang memimpin sekelompok orang, baik dalam lingkungan organisasi maupun keluarga. Adapun kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan, mengarahkan, serta memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang lain guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, pemimpin diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu pemimpin formal dan pemimpin informal. Pemimpin formal adalah individu, baik laki-laki maupun perempuan, yang ditetapkan secara resmi oleh suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, melalui keputusan tertentu untuk menjalankan peran dalam struktur organisasi. Penetapan tersebut disertai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat guna mencapai tujuan organisasi.¹⁶

Griffin dan Ebert menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan individu lain untuk berpartisipasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sementara itu, Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain agar mendukung pencapaian tujuan yang berkaitan dengan organisasi. Dari definisi tersebut, bisa disimpulkan bahwa tidak semua orang harus menjadi pemimpin resmi dalam sebuah organisasi; mereka juga dapat berperan sebagai pemimpin informal dalam memimpin anggota kelompok lainnya.¹⁷

Menurut Al-Quran, istilah yang digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan adalah Imamah, yang sering disebut sebagai imam. Seorang pemimpin seharusnya tidak berbuat zalim, baik dalam pengetahuan maupun

¹⁶ Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. (kota malang: Ahlimedia Press, 2020).

¹⁷ Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perpektif Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

tindakan. Sebaliknya, pemimpin harus memiliki pemahaman, tindakan, pengabdian, ibadah, dan aspek lainnya yang lebih unggul daripada pengikutnya. Hal ini telah dijelaskan dalam Surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ۝ۙ

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT menciptakan manusia sebagai pemimpin di muka bumi. Dalam kehidupan dunia, Allah SWT memberikan amanah kepada manusia untuk memanfaatkan hewan dan tumbuhan sebagai sumber kehidupan. Manusia juga diberi kebebasan untuk mengembangbiakkan hewan serta menanam tumbuhan guna memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang. Meskipun pada awalnya para malaikat mempertanyakan ketetapan tersebut, pada akhirnya mereka menerima keputusan itu karena hanya Allah SWT yang memiliki pengetahuan yang sempurna atas segala sesuatu. Dengan demikian, Allah SWT adalah pengatur seluruh urusan di bumi, termasuk menetapkan manusia sebagai pemimpin dalam kehidupan dunia.¹⁸

¹⁸ Etharina Lathifah, Lilis Ariska Pebiyanti, and Nur Faiz Firmansyah, “Kepemimpinan Islam Berdasarkan Dalil-Dalil Syar’i: Al-Quran Dan Hadits,” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2, no. 09 (2021): 1522–30.

2. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan tidak hanya dapat dijalankan oleh laki-laki, tetapi juga oleh perempuan. Dalam perspektif Islam, kepemimpinan perempuan kerap menjadi perdebatan di kalangan ulama dan umat Muslim sejak masa lalu hingga saat ini, sehingga memunculkan pandangan yang pro dan kontra. Perdebatan tersebut menempatkan kepemimpinan perempuan sebagai wilayah ijtihad yang pada tingkat tertentu bersifat kontroversial, khususnya berkaitan dengan hak dan kewajiban perempuan dalam ranah sosial dan politik.

Namun, seiring perkembangan zaman, peran perempuan di era modern menunjukkan kesetaraan dengan laki-laki, yang tercermin dari keterlibatan perempuan dalam berbagai profesi yang sebelumnya didominasi oleh kaum laki-laki. Selain itu, perempuan dinilai memiliki karakter kepemimpinan yang demokratis serta tingkat kepedulian sosial yang tinggi, sehingga berpotensi mendukung efektivitas kepemimpinan dalam berbagai bidang.¹⁹

Kepribadian para pemimpin perempuan sering kali digambarkan sebagai sosok yang lebih hangat, mendukung, peka, memiliki bakat seni, ramah, teliti, empatik, dan berhati-hati. Selain itu, mereka biasanya berfungsi sebagai anggota tim yang sempurna dan komprehensif. Mereka juga memandang diri mereka sebagai individu yang lebih logis, tenang, tegas, energik, dan kompetitif.

Dengan mempertimbangkan perbedaan serta beberapa keunggulan yang dimiliki oleh pemimpin wanita dibandingkan dengan pemimpin pria, ini menjadi salah satu alasan mengapa wanita harus diberikan lebih banyak kesempatan untuk mengasah potensi kepemimpinan yang mereka miliki. Dengan demikian, pada masa mendatang kepemimpinan perempuan dapat menjadi salah satu teladan yang diterapkan dalam praktik kepemimpinan, bukan

¹⁹ Ainul Mardhiah, "Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Budaya Pesantren di Dayah Darul Aman Tungkop Aceh Besar," *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education* Vol. 3, No. 2 (2023): 57–68, <https://doi.org/10.58835/ijtte.v3i2.296>

semata-mata didasarkan pada tuntutan regulasi, tetapi juga atas dasar keunggulan dan kompetensi yang dimiliki.²⁰

Ayat yang berkaitan dengan "Kepemimpinan Perempuan" yang telah dipaparkan sebelumnya terdapat dalam surah An-Naml ayat 23:

إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ

Artinya: Sesungguhnya aku mendapati ada seorang perempuan yang memerintah mereka (penduduk negeri Saba'). Dia dianugerahi segala sesuatu dan memiliki singgasana yang besar.

Penjelasan dari ayat tersebut mengisahkan bahwa Burung Hudhud mulai berbicara, "Sungguh, aku menemukan seorang perempuan yang menjabat sebagai ratu yang memimpin rakyat negeri Saba' di Yaman, dan ia diberikan segala yang diperlukan, termasuk kekayaan, perlengkapan, senjata, dan lain-lain, sesuai dengan posisinya sebagai pemimpin suatu daerah, serta memiliki singgasana yang sangat megah yang tidak ada bandingannya pada waktu itu."²¹

3. Karakteristik Kepemimpinan Perempuan

Perempuan memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang dapat menjadi kekuatan mereka dalam berperan sebagai pemimpin. Beberapa atribut perempuan meliputi:

a. Keterlibatan

Saat terlibat dalam proses pengambilan keputusan, perempuan cenderung ingin aktif berpartisipasi dalam diskusi serta menyampaikan perasaan mereka. Ini menunjukkan bahwa perempuan lebih menghargai keterlibatan. Karakteristik tersebut dinilai positif dan direkomendasikan oleh para pakar manajemen bagi para pemimpin perempuan masa kini.

²⁰ Nurhilaliati Nurhilaliati, "Kualitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Di Lingkungan Pondok Pesantren," *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 17, no. 1 (2019): 57–69, <https://doi.org/10.32729/edukasi.v17i1.541>.

²¹ Lujeng Lutfiah and Lubabah Diyanah, "Kepemimpinan Perempuan Dalam Al-Qur'an Kajian Tafsir Tematik," *Al Furqan: Jurnal Ilmu Al Quran Dan Tafsir* 5, no. 2 (2022): 270–87.

b. Memahami kebutuhan perempuan lainnya.

Perempuan dinilai lebih mampu memahami kebutuhan sesamanya dibandingkan dengan laki-laki, karena keterlibatan mereka yang signifikan dalam pengelolaan urusan rumah tangga, seperti pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Oleh sebab itu, Umar bin Khattab pernah memberikan kepercayaan kepada seorang perempuan untuk mengawasi aktivitas pasar serta mengatur harga barang. Dalam bidang ekonomi, baik pada ranah pribadi maupun aspek-aspek yang secara khusus berkaitan dengan perempuan, perempuan dianggap memiliki kemampuan pengelolaan yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki.

c. Penugasan dan pemberian kekuasaan

Dua akademisi wanita, Judith Rziner dan Selly Helgusen, dalam buku mereka "The Female Advantage," menguraikan bahwa perempuan biasanya mengaplikasikan pendekatan yang lebih lembut dalam pekerjaan mereka dibandingkan pria. Perempuan cenderung memberikan lebih banyak wewenang kepada anggota tim mereka dibandingkan pria. Mereka lebih bersikap terbuka dalam memberikan kebebasan dalam membuat keputusan, yang membuat tim menjadi lebih termotivasi dan solid.

d. Memiliki perspektif yang luas

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perempuan cenderung lebih aktif dan antusias dalam menghimpun informasi dibandingkan dengan laki-laki. Dengan kemampuan tersebut, perempuan dipandang memiliki potensi yang lebih besar dalam mengembangkan visi yang berorientasi ke masa depan. Visi ini bisa mencakup hingga Kehidupan setelah kematian. Contoh dari hal ini dapat dilihat pada istri Raja Fir'aun yang memilih untuk meninggalkan kesenangan serta kemewahan istana dan berbicara dengan bahasa yang menggambarkan visi untuk masa depan. Ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an yang berarti: "Ya Tuhanku! Siapkanlah untukku sebuah rumah di sisi-Mu di dalam surga." (at-Tahriim: 11)

Karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin wanita dan pria tidak bisa sepenuhnya disamakan, karena perbedaan biologis yang jelas ada. Selain

itu, sifat dasar yang ada pada lelaki dan perempuan juga berbeda, yang pada gilirannya memengaruhi cara masing-masing dalam memimpin. Perbedaan tersebut justru menjadi keunggulan dalam mengelola serta memotivasi anggota organisasi agar mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.²²

B. Konsep Dasar Budaya Kerja

1. Pengertian dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya adalah istilah yang berasal dari bahasa Sanskerta, di mana kata "budaya" diterjemahkan dari "budhayah," yang berarti pikiran atau akal. Dalam hal ini, budaya memiliki makna yang lebih luas, yang mencakup banyak aspek kehidupan manusia. Kata "budaya" juga dapat diuraikan menjadi dua kata, yaitu "budi" dan "daya," yang menunjukkan kemampuan untuk berpikir dan bertindak.²³

Menurut KBBI, kerja adalah aktivitas untuk melakukan suatu hal dan memperoleh penghasilan. Wiltshire menjelaskan bahwa pekerjaan merupakan aktivitas sosial yang diharapkan menghasilkan imbalan finansial atau kewajiban terhadap orang lain. Kerja pun dapat diartikan sebagai pelaksanaan suatu profesi dan penggunaan energi untuk mencapai tujuan.²⁴

Budaya kerja merupakan elemen penting dalam suatu organisasi, karena tanpa budaya kerja yang jelas, organisasi berpotensi tidak berjalan secara optimal. Oleh sebab itu, budaya kerja perlu menjadi perhatian utama, mengingat perannya yang berkaitan langsung dengan hubungan dan interaksi antaranggota

²² Nur Rulifatur Rohmah, "Karakteristik Kepemimpinan Perempuan," *Jurnal Pikir: Jurnal Studi Pendidikan Dan Hukum Islam* 1, no. 1 (2021): 32–48.

²³ Wahyu Aldino, "Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Bintang Andalas," *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora* 4, no. 1 (2021): 128.

²⁴ Putri Selvhia Wati, Siti Raudah, And Ni Made Musiyani Anjasmari, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Balangan," *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat Dan Kearsipan* 1 (2024): 89–96.

organisasi. Aspek ini juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan suatu organisasi.²⁵

Menurut Juwita, budaya kerja merupakan seperangkat prinsip yang berlandaskan pada cara pandang hidup, yang mencakup nilai-nilai pembentuk karakter, kebiasaan, serta dorongan yang terinternalisasi dalam suatu kelompok. Prinsip-prinsip tersebut tercermin dalam sikap yang memengaruhi perilaku, cita-cita, pandangan, pendapat, hingga tindakan yang diwujudkan melalui aktivitas kerja.²⁶

Triguno dalam karyanya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat prinsip yang berlandaskan pada cara pandang hidup berupa nilai-nilai yang membentuk karakter, kebiasaan, dan motivasi yang mengakar dalam kehidupan suatu komunitas atau organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin melalui sikap, perilaku, keyakinan, harapan, pandangan, serta tindakan yang tampak dalam aktivitas kerja.²⁷

Herliany menyatakan bahwa budaya kerja merupakan suatu filosofi yang berlandaskan pada pandangan hidup, yang menjadi nilai-nilai pembentuk karakter, kebiasaan, serta motivasi yang diterapkan dalam suatu komunitas. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam sikap, perilaku, aspirasi, pendapat, pandangan, dan tindakan yang diwujudkan melalui aktivitas kerja. Adapun tujuan utama budaya kerja adalah untuk membentuk dan mengubah sikap serta perilaku sumber daya manusia dalam pelaksanaan kegiatan operasional

²⁵ Sukartini Sukartini and Porman Lumban Gaol, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara," *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 4, no. 2 (2022).

²⁶ Siti Nikmatur Rohmah and Liling Listyawati, "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada," *Jurnal SAB* 1, no. 2 (2023): 141–56.

²⁷ Yuniman Zebua, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara," *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 2 (2020): 109–24.

organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan berperan sebagai strategi dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan.²⁸

Menurut Edgar H. Schein sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara, budaya kerja merupakan seperangkat asumsi dasar, sistem keyakinan, nilai, prinsip, dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya kerja tersebut berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi para anggotanya dalam menghadapi proses penyesuaian dengan lingkungan eksternal serta memperkuat integrasi internal organisasi.²⁹

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan kumpulan nilai, norma, kebiasaan, keyakinan, dan cara pandang hidup yang disepakati secara bersama dalam suatu organisasi, yang tercermin dalam sikap, perilaku, serta tindakan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya kerja tidak hanya berperan sebagai pedoman bagi perilaku, namun juga membentuk karakter, kebiasaan, motivasi, dan semangat kerja yang berdampak langsung pada kualitas kinerja serta kesuksesan organisasi. Tujuan utama budaya kerja adalah untuk mengarahkan perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia supaya lebih produktif, disiplin, serta menunjukkan komitmen dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Dengan demikian, budaya kerja dapat dimaknai sebagai identitas organisasi yang menggambarkan filosofi hidup, nilai-nilai, dan prinsip yang dijadikan pedoman bersama. Budaya kerja yang kuat akan mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan efektivitas organisasi, serta menjadi strategi penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang mungkin terjadi di masa depan.

²⁸ Hartono Jessie Steven and Arif Partono Prasetio, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Penelitian Ipteks* 5, no. 1 (2020): 78–88.

²⁹ Sedarmayanti Sedarmayanti and Nunur Rahadian, "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15, no. 1 (2018): 63–77.

Budaya kerja bertujuan untuk membentuk dan mengubah sikap serta perilaku sumber daya manusia agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Dengan demikian, penerapan budaya kerja yang positif memberikan sejumlah manfaat, antara lain meningkatkan semangat kerja sama, memperkuat rasa kebersamaan, menumbuhkan sikap saling terbuka, membangun dan memperdalam suasana kekeluargaan, memperbaiki kualitas komunikasi, meningkatkan kinerja, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons perkembangan lingkungan eksternal.³⁰

Menurut Puspita keuntungan dari penerapan budaya kerja yang positif antara lain:

- (1) Menjaga suasana kerja yang seimbang dan harmonis;
- (2) Menghasilkan situasi kerja yang teratur;
- (3) Membuat lingkungan kerja yang tertib dan aman;
- (4) Menjamin pelaksanaan hak dan tanggung jawab pekerjaan;
- (5) Meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan pekerja;
- (6) Mendorong etos kerja yang kuat dan bergerak dinamis.³¹

Upaya pembentukan budaya kerja yang positif bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan hasil kerja dalam menghadapi tantangan di masa depan. Penerapan budaya kerja yang baik memberikan berbagai manfaat, antara lain meningkatkan semangat kerja sama, memperkuat persatuan dan keterbukaan antarindividu, menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan, membangun

³⁰ Sukartini and Gaol, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara."

³¹ Aldri Frinaldi, "Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh," *Humanus* 13, no. 2 (2014): 180,.

komunikasi yang lebih efektif, meningkatkan kinerja, serta meningkatkan daya respons organisasi terhadap perkembangan lingkungan eksternal.³²

2. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Terkait prinsip budaya kerja, Triguno menjelaskan bahwa inti dari budaya kerja terletak pada serangkaian proses yang saling berkaitan, di mana setiap aktivitas memiliki keterhubungan dengan aktivitas lainnya, serta hasil dari suatu pekerjaan menjadi masukan bagi proses kerja berikutnya. Dalam suatu organisasi, pelaksanaan pekerjaan berlangsung melalui rangkaian proses yang terintegrasi dan saling berkesinambungan, bahkan melampaui batas-batas birokrasi yang ada.

Kekuatan dari rangkaian proses yang terintegrasi tersebut ditentukan oleh bagian yang paling lemah dalam setiap tahapan proses. Kesalahan pada satu tahap dapat memengaruhi mutu hasil akhir, sehingga jaminan kualitas sangat bergantung pada ketepatan dan kekuatan pelaksanaan setiap proses sejak tahap awal pekerjaan.

Berdasarkan prinsip-prinsip budaya kerja tersebut, penting untuk memahami tujuan penerapan budaya kerja. Dalam konteks aparatur negara, terdapat tiga komponen utama yang perlu ditata kembali, yaitu nilai-nilai, kelembagaan atau sistem kerja, serta sumber daya manusia aparatur negara. Ketiga komponen ini tidak berjalan secara terpisah, melainkan saling berinteraksi dalam pelaksanaan tugas organisasi dan pengelolaan dinamika internalnya.³³

Frinaldi mengemukakan enam unsur yang dapat dijadikan indikator untuk mengamati dan menilai budaya kerja dalam organisasi atau institusi, yaitu:

1. kepemimpinan

³² Zebua, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara."

³³ Syahrir, "Pengaruh Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Mekarjaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok" 17 (1385): 302.

2. penampilan
3. kesadaran terhadap waktu
4. komunikasi
5. penghargaan dan pengakuan,
6. serta nilai dan keyakinan.³⁴

Tika menyatakan bahwa elemen-elemen budaya kerja yang berhubungan dengan kinerja adalah:

1. tugas-tugas kerja,
2. variabel-variabel yang berdampak pada kinerja karyawan seperti; dorongan, kemampuan, dan sebagainya
3. pencapaian sasaran organisasi,
4. rentang waktu.

Elemen-elemen ini dapat memperkuat upaya dalam memberikan layanan publik yang berkualitas tinggi oleh pengelola, dengan adanya komitmen dan kesetiaan yang akan memungkinkan kinerja birokrasi terwujud secara maksimal.³⁵

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja mencakup dua aspek utama:

1. Pandangan terhadap pekerjaan, yang meliputi sejauh mana seseorang menaruh minat pada pekerjaannya dibandingkan dengan aktivitas lain, apakah pekerjaan tersebut memberikan kepuasan tersendiri, atau justru dijalani secara terpaksa semata-mata untuk mempertahankan kelangsungan hidup.
2. Sikap dalam bekerja, yang tercermin dalam ketekunan, komitmen, rasa tanggung jawab, kehati-hatian, ketelitian, kemauan untuk

³⁴ Mutia Aprila Erman and Aldri Frinaldi, "Dampak Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan," *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)* 3, no. 2 (2021): 91–99,.

³⁵ S. Lubis, "Analisis Budaya Kerja Dan Kinerja PNS Di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatera Barat," *Demokrasi* 8, no. 2 (2009): 149–66.

memahami tugas dan kewajiban, serta kesediaan untuk membantu rekan kerja, maupun sebaliknya.³⁶

3. Nilai-Nilai Budaya Kerja

Nilai-nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Agama mencakup lima prinsip utama, yaitu integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan.

1. Integritas diartikan sebagai keselarasan antara emosi, pikiran, ucapan, dan tindakan yang baik serta benar, sehingga setiap pegawai diharapkan untuk menjunjung tinggi nilai kejujuran, menolak tindakan korupsi, dan mematuhi peraturan yang berlaku.
2. Profesionalisme menekankan pada pentingnya memiliki disiplin dalam bekerja, memiliki kompetensi, tepat waktu, serta mampu memberikan hasil terbaik sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban.
3. Inovasi berarti kemampuan untuk memperbaiki hal yang sudah ada sekaligus menghasilkan ide-ide baru yang lebih baik, bersikap terbuka terhadap saran konstruktif, dan berani untuk melakukan terobosan dalam penyelesaian masalah.
4. Tanggung jawab mencerminkan sikap untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan konsisten, berani mengakui kesalahan yang dilakukan, serta berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan penuh kesungguhan.
5. Keteladanan menuntut agar setiap pegawai menjadi contoh yang baik, memiliki akhlak yang mulia, memberikan pelayanan dengan adil dan ramah, serta membimbing lingkungan kerja dengan sikap yang positif.

³⁶ Nafi'atul Hasanah and Binti Maunah, "Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Kerja," *JOIEM (Journal of Islamic Education Management)* 4, no. 2 (2023): 153–67,.

Di harapkan kelima nilai ini selalu diinternalisasikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari untuk mendukung terciptanya sistem pemerintahan yang bersih, berwibawa, dan penuh keberkahan.³⁷

Menurut Godam, budaya kerja mencakup beberapa nilai utama, antara lain:

1. Disiplin, yaitu sikap konsisten dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku, baik di dalam maupun di luar organisasi. Disiplin meliputi kepatuhan terhadap hukum, prosedur, aturan lalu lintas, jam kerja, serta etika dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan pihak lainnya.
2. Keterbukaan, yakni kesiapan untuk menyampaikan dan menerima informasi yang benar dan akurat antar rekan kerja demi kepentingan organisasi.
3. Saling menghargai, yaitu perilaku yang mencerminkan penghormatan terhadap individu, tugas, serta tanggung jawab yang diemban oleh rekan kerja.
4. Kerja sama, yaitu kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dengan rekan kerja guna mencapai tujuan dan target organisasi/perusahaan.³⁸

Menurut pandangan Kreitner dan Kinicki, jangkauan arti dari setiap nilai budaya kerja dan indikatornya meliputi beberapa hal berikut:

1. Disiplin, yaitu sikap konsisten dalam menaati aturan dan norma yang berlaku, baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi.
2. Keterbukaan, yakni kemauan untuk menyampaikan serta menerima informasi yang benar dan akurat dari dan kepada rekan kerja demi kepentingan organisasi.

³⁷ Lukman Hakim Saifuddin, "Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia," *Ministry of Religious Affairs of The Republic of Indonesia*, 2014, 1–17.

³⁸ Hasyin Gani, "Upaya Meningkatkan Budaya Kerja Tenaga Pendidikan Dan Tenaga Pendidikan Melalui Penerapan Reward and Punishment Di Smp Negeri 8 Gorontalo," *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 6, no. 2 (2019): 221.

3. Saling menghargai, yaitu perilaku yang menunjukkan penghormatan terhadap individu, tugas, dan tanggung jawab antar sesama rekan kerja.
4. Kerja sama, yaitu kesediaan untuk saling memberi dan menerima kontribusi dalam rangka mencapai tujuan dan target organisasi.³⁹

Pada dasarnya, nilai-nilai budaya kerja dikelompokkan ke dalam lima kategori utama, yang meliputi:

1. Nilai-nilai-nilai Sosial, yang mencakup nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, kesetaraan, keselarasan, efisiensi, dan kepraktisan.
2. Nilai-nilai Demokratis, yang meliputi kepentingan individu, ketaatan, aktualisasi diri, perlindungan hak-hak kelompok minoritas, kebebasan, ketepatan, serta upaya peningkatan.
3. Nilai-nilai Birokratik, yang mencakup keterampilan teknis, spesialisasi, penetapan target yang jelas, pelaksanaan tugas, pendekatan rasional, konsistensi, serta pengaturan tugas yang sistematis.
4. Nilai-nilai Profesional, yang meliputi keahlian, kewenangan dalam pengambilan keputusan, penolakan terhadap kepentingan pribadi, pengakuan Adari- masyarakat, komitmen terhadap pekerjaan, tanggung jawab sosial, pengendalian diri, orientasi pada kepuasan pengguna layanan, serta disiplin.
5. Nilai-nilai Ekonomik, yaitu nilai-nilai yang menekankan pendekatan rasional dan berbasis ilmu pengetahuan, efisiensi, nilai

³⁹ E Sefles, "Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Serta Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2018.

yang dapat diukur secara material, minimnya intervensi, serta ketergantungan pada mekanisme pasar.⁴⁰

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie

1. Peran Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja

a. Sebagai Teladan

Kepala madrasah sebagai teladan memiliki dampak yang signifikan dalam menciptakan budaya kerja yang baik. Contoh yang baik terlihat dari kesesuaian antara apa yang dikatakan dan dilakukan, terutama dalam aspek disiplin, tanggung jawab, dan etika kerja. Mulyasa berpendapat bahwa seorang pemimpin pendidikan yang menunjukkan contoh yang konkret akan lebih mudah diikuti oleh guru dan staf, karena sikap pemimpin menjadi tolak ukur moral dalam organisasi.⁴¹ Dengan demikian, kepala madrasah perempuan yang menunjukkan sikap positif akan membangun suasana kerja yang harmonis dan efisien. Hal-hal yang meliputi keteladanan meliputi disiplin, dan integritas. Disiplin berarti pemimpin madrasah hadir dengan tepat waktu dan mematuhi peraturan, sehingga menjadi contoh bagi para pengajar. Integritas dan kepercayaan mencerminkan sikap yang dapat diandalkan dan bertanggung jawab atas tanggung jawabnya.⁴²

Kedua elemen ini memperkuat budaya kerja yang bermoral dan berfokus pada kualitas.

Keteladanan yang diperlihatkan oleh kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya kerja yang

⁴⁰ Dezonda R Pattipawae, "Penerapan Nilai – Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar," *Sasi* 17, no. 3 (2011): 31.

⁴¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017). Hlm 89

⁴² Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018). Hlm. 45

konsisten dan berorientasi pada peningkatan mutu. Ketika kepala madrasah menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tanggung jawabnya, para guru dan staf akan termotivasi untuk beroperasi dengan standar yang serupa. Ini sejalan dengan pendapat Maunah yang menyatakan bahwa tindakan pemimpin menjadi pedoman utama dalam membentuk sikap kerja di lembaga pendidikan.⁴³ Dengan keteladanan yang positif, suasana di madrasah menjadi lebih disiplin, terarah, dan memiliki rasa tanggung jawab bersama. Keteladanan ini pada akhirnya menghasilkan budaya kerja yang stabil dan berkelanjutan.

b. Membangun Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif merupakan proses penyampaian pesan secara jelas, tepat, dan mudah dipahami sehingga dapat meminimalkan terjadinya kesalahpahaman. Dalam konteks madrasah, komunikasi yang terjalin dengan baik antara kepala madrasah dan guru menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Mulyana menegaskan bahwa komunikasi yang efektif mampu menumbuhkan rasa saling percaya, mereduksi potensi konflik, serta memperkuat hubungan kerja.⁴⁴ Kepala madrasah perempuan yang komunikatif biasanya lebih mampu menciptakan koordinasi yang tertib dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal-hal yang penting dalam komunikasi yang efektif mencakup interaksi dua arah dan kejelasan dalam penyampaian informasi. Interaksi dua arah menunjukkan bahwa kepala madrasah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendengarkan pandangan, kritik, dan saran dari guru guna menciptakan dialog yang saling menghormati. Kejelasan dalam penyampaian informasi mencerminkan kemampuan kepala madrasah untuk

⁴³ Binti Maunah, *Kepemimpinan Pendidikan Islami* (Yogyakarta: Teras, 2015). Hlm.67

⁴⁴ Dedy Mulyana, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017). Hlm.56

mengkomunikasikan kebijakan dan instruksi dengan bahasa yang sederhana agar tidak ada kesalahpahaman.⁴⁵

Dua elemen ini menjadi dasar bagi hubungan kerja yang profesional dan saling mendukung.

Komunikasi yang efektif tidak hanya menciptakan hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja di madrasah. Penyampaian informasi yang jelas dan penerimaan pesan yang baik memungkinkan para pendidik melaksanakan tugas secara lebih terarah dan tepat. Hal ini sejalan dengan pandangan Effendy yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat memperkuat kerja sama serta meminimalkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.⁴⁶ Dengan demikian, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif menjadi salah satu keterampilan penting bagi kepala madrasah perempuan dalam menciptakan budaya kerja yang efisien.

c. Kerja Sama

Kerja sama merupakan sebuah proses di mana anggota satu organisasi bekerja bersama untuk meraih tujuan yang sama dengan mengoptimalkan keahlian dan pengalaman dari setiap individu, sehingga menciptakan efek sinergi yang bermanfaat.⁴⁷ Dalam lingkungan sekolah atau madrasah, kepala madrasah memegang peran strategis dalam menginisiasi kerja sama tim sebagai upaya meningkatkan koordinasi dan efektivitas dalam pelaksanaan kerja kelompok. Kolaborasi ini mencakup keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dan bekerja sama dalam pelaksanaan tugas. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan berarti guru dilibatkan

⁴⁵ T Amiruddin., “Komunikasi Efektif Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam,” *Jurnal Pendas Mahakam*. 7, no. 2 (2022).

⁴⁶ Nurpriatna et al., “Peran Nilai-Nilai Dan Etika Dalam Menentukan Budaya Kerja Sekolah Di Ma Muslimin Jaya Cisaat Sukabumi.”

⁴⁷ Neyla Noer Ainy, Abdul Aziz Hunaifi, and Sutrisno Sahari, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kolaborasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Kampungbaru II,” *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran* 8, no. April (2024): 70–73.

dalam diskusi dan musyawarah untuk merumuskan kebijakan sekolah, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki komitmen yang kuat. Bekerja sama dalam pelaksanaan tugas berarti kepala sekolah dan guru saling mendukung dalam menjalankan program, pembagian tugas, serta koordinasi aktivitas sehari-hari.

Kerja sama yang efektif antara kepala madrasah dan guru terbukti mampu meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan. Ketika hubungan kerja dibangun atas dasar kolaborasi dan saling percaya, berbagai tugas madrasah dapat diselesaikan secara lebih efisien dan dengan kualitas yang lebih optimal. Oleh karena itu, kepala madrasah perempuan perlu menerapkan strategi kepemimpinan yang mendorong partisipasi serta keterlibatan guru guna mewujudkan budaya kerja yang produktif, transparan, dan saling mendukung.

d. Menanamkan Nilai-Nilai Islami

Menanamkan Nilai-Nilai Islami adalah tugas krusial kepala madrasah dalam menciptakan budaya kerja yang memiliki karakter dan etika. Prinsip-prinsip seperti amanah, kejujuran, keikhlasan, dan kedisiplinan menjadi dasar bagi perilaku anggota madrasah saat melaksanakan tugas. Ramayulis menjelaskan bahwa tujuan pendidikan Islam adalah membentuk akhlak mulia serta karakter kerja yang selaras dengan syariat. Oleh karena itu, prinsip-prinsip keislaman perlu diintegrasikan ke dalam seluruh aktivitas yang berlangsung di lembaga pendidikan.⁴⁸ Dengan demikian, kepala madrasah harus memberikan contoh yang baik dan pembinaan yang berkelanjutan agar nilai-nilai tersebut dapat terwujud dalam budaya kerja.

Penerapan nilai-nilai Islami ini terdiri dari pembiasaan dalam praktik keagamaan dan memperkuat etika kerja. Pembiasaan dalam praktik keagamaan berarti menanamkan rutinitas spiritual, seperti berdoa, membaca Al-Qur'an, serta mengembangkan sikap saling

⁴⁸ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2015). Hlm.21

menghargai dalam kehidupan sehari-hari bagi guru dan siswa. Sementara itu, penguatan etika kerja berkaitan dengan mendorong guru melaksanakan tugas dengan kepercayaan, kejujuran, dan tanggung jawab, selaras dengan prinsip-prinsip etika dalam Islam.⁴⁹

Kedua aspek tersebut berperan penting dalam membangun budaya kerja di madrasah yang tidak hanya profesional, tetapi juga berpegang pada nilai-nilai spiritual.

2. Nilai-Nilai Budaya Kerja Yang Dikembangkan Oleh Kepala Madrasah Perempuan

a. Integritas

Integritas merupakan salah satu nilai utama dalam Budaya Kerja Kementerian Agama, yang menekankan pentingnya kejujuran, rasa tanggung jawab, komitmen moral, serta kesesuaian antara ucapan dan tindakan. Seorang kepala madrasah perempuan yang memiliki integritas akan dapat menciptakan suasana kerja yang dipenuhi rasa saling percaya, keterbukaan, dan pertanggungjawaban. Dalam dokumen resmi Kementerian Agama, integritas dipahami sebagai prinsip dasar dalam melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, jujur, dan dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁰ Nilai ini menjadi dasar penting dalam membangun karakter organisasi yang baik dan beretika.

Adapun hal-hal yang mencakup dalam integritas sesuai dengan nilai budaya kerja Kementerian Agama mencakup kejujuran dan komitmen terhadap peraturan. Kejujuran berarti bahwa kepala madrasah selalu memberikan informasi secara jujur, tidak menyalahgunakan posisi, serta bersikap adil dalam setiap pengambilan keputusan. Komitmen terhadap peraturan mencakup kepatuhan terhadap SOP,

⁴⁹ Nur Rois, "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Madrasah Melalui Penguatan Budaya Kerja Islami," *Jurnal Pendidikan Tambusa* 9 (2025): 18758–63.

⁵⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama* (Jakarta: Kemenag RI, 2015). Hlm.7

kebijakan madrasah, dan peraturan Kementerian Agama sebagai bentuk tanggung jawab moral dalam menjalankan amanah.

Kedua aspek tersebut menunjukkan bahwa integritas bukan sekadar soal etika pribadi, melainkan juga merupakan sikap profesional yang perlu diwujudkan dalam setiap aktivitas sehari-hari.

Integritas kepala madrasah memberikan pengaruh besar terhadap kualitas budaya kerja, karena pemimpin yang transparan dan konsisten mampu mendorong guru serta staf untuk menjalankan tugas dengan standar moral yang sejalan. Suasana kerja yang dibangun di atas integritas juga menciptakan rasa aman, kedisiplinan, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Kementerian Agama menegaskan bahwa integritas merupakan faktor penting yang memperkuat kredibilitas lembaga sekaligus meningkatkan kualitas layanan pendidikan.⁵¹ Oleh sebab itu, nilai integritas perlu senantiasa ditanamkan dan diwujudkan secara konsisten oleh kepala madrasah perempuan.

b. Profesionalitas

Profesionalisme adalah sikap dan kemampuan profesional yang dimiliki oleh seorang pemimpin (kepala sekolah/madrasah), yang menjalankan tugasnya dengan keahlian, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap kualitas pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, kepala madrasah memegang tanggung jawab penting untuk mengembangkan profesionalisme guru melalui bimbingan dan pengawasan, sehingga tercipta proses pembelajaran yang berkualitas. Penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sangat krusial dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen yang efektif dan pengawasan yang berkelanjutan.⁵² Profesionalisme dalam kepemimpinan meliputi pengawasan akademik dan peningkatan kemampuan guru. Pengawasan

⁵¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Pedoman Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama* (Jakarta: Sekretariat Jenderal Kemenag R, 2019). Hlm.12

⁵² Saidil Mustar Nia Sari, Hamengkubuwono, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, No. 2 (2020).

akademik mengacu pada peran kepala madrasah dalam secara aktif memantau proses belajar mengajar, memberikan masukan, serta mendukung guru untuk meningkatkan kualitas metode pengajaran mereka. Peningkatan kemampuan guru mencakup pelaksanaan pelatihan, lokakarya, dan pendampingan sehingga para guru dapat mengasah keterampilan pedagogis dan profesional mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme tidak hanya terkait dengan penguasaan pengetahuan, tetapi juga mencakup praktik kepemimpinan yang mendukung pengembangan profesional guru. Profesionalisme yang diwujudkan melalui kepemimpinan yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap iklim kerja di madrasah, sehingga guru menjadi lebih termotivasi, meningkat rasa tanggung jawab mereka, dan mutu proses pembelajaran turut meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Mobonggi dan rekan-rekan menunjukkan bahwa pengelolaan kepala madrasah yang solid dalam hal supervisi berperan besar dalam meningkatkan profesionalisme guru, yang kemudian berdampak pada kinerja yang lebih baik dan kelangsungan peningkatan kualitas pendidikan.⁵³ Hal ini menegaskan bahwa profesionalisme seorang pemimpin merupakan faktor krusial dalam membangun budaya kerja yang produktif dan profesional di madrasah.

c. Inovasi

Inovasi dalam kepemimpinan madrasah mencerminkan sikap proaktif kepala madrasah dalam merencanakan perubahan dan melakukan perbaikan yang relevan dengan tantangan pendidikan kontemporer. Dalam studi oleh Sariah dan rekan-rekan, kepala madrasah yang memiliki inovasi mampu mengembangkan program yang fokus pada adab, literasi, dan kurikulum yang kreatif guna meningkatkan mutu pendidikan.⁵⁴

⁵³ Arten H Mobonggi Et Al., “Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Supervisi,” *Jurnal Pendidikan Al-Ilmi* 5, No. 2 (2022): 94–104.

⁵⁴ Rhafiiqul Azhari Karim Et Al., “Industry-Responsive And Islamic Curriculum : A Needs,” *Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 6, No. 2 (2025): 156–68.

Langkah-langkah inovatif semacam ini meningkatkan daya saing madrasah dan menjamin bahwa pendidikan tetap sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta kemajuan zaman. Inovasi ini mencakup pengembangan program pengajaran yang baru dan penerapan teknologi pembelajaran terkini. Pengembangan program pengajaran yang baru berarti kepala madrasah memperkenalkan pendekatan baru seperti program literasi, pelajaran membaca dan menulis Al-Qur'an, atau kurikulum berkarakter yang belum pernah dilaksanakan sebelumnya. Penerapan teknologi pembelajaran terkini berarti pemimpin madrasah menggunakan media digital, platform e-learning, atau sistem manajemen pembelajaran berbasis web agar proses pembelajaran menjadi lebih efisien dan mudah disesuaikan.⁵⁵

Kedua aspek tersebut menegaskan bahwa inovasi tidak hanya berkaitan dengan gagasan, tetapi juga dengan penerapan nyata melalui pemanfaatan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang baru.

Implementasi yang kreatif oleh pemimpin madrasah memberikan pengaruh besar pada lingkungan kerja: para guru dan staf termotivasi untuk lebih inovatif, suasana di madrasah menjadi lebih hidup, dan rencana sekolah menjadi lebih berorientasi ke masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Supriyanto di MA Al Irtiqo' IIBS (International Islamic Boarding School) mengungkapkan bahwa pendekatan inovatif kepala madrasah dalam menciptakan ekosistem pembelajaran cerdas mampu meningkatkan keterlibatan guru, memperlancar proses administrasi, serta memudahkan transisi dalam era digital pendidikan.⁵⁶ Oleh karena itu, inovasi dalam kepemimpinan berperan penting dalam mengubah madrasah menuju peningkatan kualitas dan keberlanjutan.

⁵⁵ Siti Ma Et Al., "Strategi Inovasi Kepala Madrasah Dalam Membangun Smart Learning Ecosystem Di Ma Al Irtiqo' Iibs Malang," *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, No. 2 (2023): 135–48.

⁵⁶ Wahyu Hidayat Miftahudin, Anis Fauzi, Aspandi, Supardi, "Inovasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Penggerak Peningkatan Mutu Pendidikan," *Jurnal Kajian Riset Multidisiplin* 9, No. 6 (2025): 62–66.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan elemen penting dalam kepemimpinan seorang kepala madrasah; pemimpin memiliki kewajiban terhadap kesejahteraan akademik, etika, dan manajemen madrasah. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa tujuan dan angan-angan lembaga terwujud dengan pengelolaan sumber daya yang tepat. Berdasarkan pendapat Abd. Hamid, kepala madrasah memiliki tanggung jawab moral untuk mengelola para guru, pegawai, dan siswa secara adil dan profesional dalam rangka memajukan madrasah.⁵⁷

Tanggung jawab terdiri dari tanggung jawab pengelolaan institusi dan pengembangan profesi guru. Tanggung jawab pengelolaan institusi berarti kepala madrasah menyampaikan pengelolaan dana, keputusan manajerial, dan pencapaian kinerja institusi kepada pihak-pihak terkait seperti dewan madrasah atau masyarakat. Pengembangan profesi guru mengacu pada upaya pemimpin dalam memberikan bimbingan, pengawasan, serta penilaian kinerja secara terus-menerus agar guru dapat berkembang dan tetap memikul tanggung jawab atas tugas pengajarannya.

Implementasi tanggung jawab ini memberikan dampak yang besar terhadap budaya kerja di madrasah: saat para guru melihat pemimpin yang menunjukkan sikap bertanggung jawab dan terbuka, kepercayaan serta komitmen mereka terhadap institusi meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan rekan-rekannya di MIN 4 Lampung Timur mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi berdampak nyata pada kinerja dan motivasi para guru.⁵⁸ Oleh sebab itu, tanggung jawab seorang pemimpin

⁵⁷ Abd Hamid, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Aktualita Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan* 12, No. Desember (2022): 81–92.

⁵⁸ Ubaidillah Ali, Riyuzen Praja Tuala, And M Yasin, "Sistem Menejemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Min 4 Lampung Timur," *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 01, No. 0 (2022): 533–43.

bukan sekadar melaksanakan tugas, tetapi juga menciptakan rasa saling percaya dan profesionalisme dalam organisasi.

e. Keteladanan

Keteladanan adalah kemampuan pemimpin madrasah dalam menunjukkan sikap, moral, dan etika kerja yang bisa dicontoh oleh para guru dan staf. Saat pemimpin madrasah menunjukkan karakter yang kuat dan stabil, ini akan menciptakan rasa percaya dan penghormatan di tempat kerja. Dalam studi yang dilakukan oleh Yusaini, pemimpin yang pedagogis melalui contoh perilaku positif sangat berkontribusi dalam pengembangan karakter guru dan siswa.⁵⁹ Pemimpin yang jadi teladan tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga memberikan contoh dalam hal moral dan profesionalisme. Keteladanan terdiri dari integritas etika dan keselarasan tindakan.

Integritas etika mengacu pada kepala madrasah yang menunjukkan kejujuran, keadilan, dan kesetiaan terhadap norma-norma moral dalam semua keputusan dan kegiatan mereka. Keselarasan tindakan berarti kepala madrasah selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai institusi dan prinsip-prinsip moral, tanpa berubah-ubah berdasarkan kondisi.⁶⁰

Kedua elemen ini menjadikan kepala madrasah sebagai sosok teladan yang dapat diandalkan dan memberikan inspirasi dalam melaksanakan tugas harian.

Keteladanan dari kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terbentuknya budaya kerja yang baik: guru dan staf akan merasa terdorong untuk mencontoh pemimpin yang memiliki integritas, disiplin, dan moral yang tinggi. Penelitian dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan menunjukkan bahwa contoh yang

⁵⁹ Yusaini, "Kepemimpinan Pedagogis : Membangun Karakter Guru Dan Siswa Melalui Pemodelan Perilaku Positif," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10, No. 1 (2020): 38–52.

⁶⁰ Annis Watun Hasannahrudiyanto, "Integritas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pai," *Jurnal Ideas Pendidikan, Sosial, Budaya* 10, No. 1 (2024): 173–82, <https://doi.org/10.32884/ideas.v10i1.1670>.

ditunjukkan oleh kepala sekolah dapat memperkuat suasana kerja dan menciptakan komitmen profesional di kalangan anggota sekolah. Dengan demikian, teladan merupakan dasar strategis untuk kepemimpinan yang berintegritas dan fokus pada penyediaan pendidikan yang berkualitas.⁶¹



⁶¹ Muhammad Insanul Kami, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Integrity, Quality, Responsibility, Dan Accountability(Iqra,” *Pragmatik: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 2, No. 1 (2025): 1–10.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai konteks waktu dan situasi terkait. Penelitian dilakukan secara alami dan realistis, sesuai kondisi subjek tanpa adanya intervensi, dengan fokus utama pada pengumpulan data kualitatif. Proses penelitian melibatkan pengamatan terhadap rutinitas harian individu dan berinteraksi dengan mereka tentang lingkungan di sekitar. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan observasi langsung di lapangan.⁶²

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk meneliti dan menjelaskan secara mendalam peran kepala madrasah perempuan dalam menciptakan budaya kerja di MIN 38 Pidie.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dan melaksanakan berbagai aktivitas penelitian. Dalam menentukan lokasi, penting untuk mempertimbangkan aspek-aspek seperti daya tarik, keunikan, serta relevansi dengan topik penelitian yang telah ditetapkan. Dengan memilih lokasi yang sesuai, peneliti diharapkan dapat menemukan temuan-temuan yang bermanfaat.⁶³

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 38 Pidie terletak di Jalan Tgk. Chik Ditrueung, Gampong Trueng Campli, Kecamatan Glumpang Baro, Kabupaten Pidie, Provinsi Aceh, Indonesia. Lokasi madrasah ini berada di tempat yang sangat menguntungkan dan mudah dijangkau oleh penduduk setempat, yang tentu saja memudahkan siswa dan guru dalam menjalankan proses belajar mengajar secara efektif dan berkualitas.

⁶² Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9.

⁶³ Suwarman AL Muchtar, *Dasar Penelitian Kualitatif* (Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015).

C. Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono, subjek penelitian adalah individu yang terlibat dalam studi, baik sebagai informan maupun narasumber, untuk menyediakan informasi yang relevan dengan data yang menjadi fokus analisis. Subjek penelitian mampu memberikan data yang menggambarkan karakteristik individu yang diteliti. Dalam penelitian ini, objek yang diteliti mencakup kepala madrasah, guru, dan staf yang bekerja di madrasah tersebut.

D. Kehadiran Peneliti

Peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam penelitian ini yang terlibat secara langsung dalam seluruh tahapan penelitian, mulai dari perencanaan dan penentuan fokus penelitian, pemilihan informan, pengumpulan data, hingga analisis dan penarikan kesimpulan. Kehadiran peneliti di lokasi penelitian, yaitu Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie, bersifat nonpartisipatif, sehingga tidak mengganggu aktivitas belajar mengajar maupun rutinitas kerja guru dan staf.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan tetap menjunjung tinggi etika penelitian, seperti meminta izin kepada pihak madrasah, menjaga kerahasiaan informasi, serta membangun hubungan yang baik dengan para informan. Kehadiran peneliti secara langsung di lapangan bertujuan untuk memperoleh data yang akurat, mendalam, dan sesuai dengan kondisi nyata di lokasi penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, pemilihan metode yang tepat sangat berpengaruh terhadap ketepatan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, selain mengumpulkan informasi secara langsung dari kepala madrasah dan para guru, peneliti juga menerapkan pendekatan tambahan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan peran kepala madrasah perempuan dalam membangun budaya kerja di MIN 38 Pidie. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan data yang relevan, komprehensif, dan dapat

dipertanggungjawabkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yang sesuai dengan konteks penelitian, antara lain wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah proses pengamatan langsung yang dilakukan peneliti terhadap objek penelitian dengan cara melihat, mengingat, dan mencatat. Data yang diperoleh melalui observasi memiliki peran penting dalam mendukung penelitian kualitatif. Oleh karena itu, peneliti dianjurkan untuk memperhatikan berbagai situasi, waktu, dan aktivitas yang berlangsung selama pengamatan.

Menurut Ahmad, observasi kualitatif adalah bentuk pengamatan di mana peneliti langsung terlibat di lapangan untuk melihat perilaku dan kegiatan, dengan Mencatat data secara terstruktur maupun semi-terstruktur, misalnya dengan menyusun beberapa pertanyaan yang ingin dijawab oleh peneliti, berdasarkan kegiatan yang berlangsung di lokasi penelitian.⁶⁴

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan secara langsung lewat serangkaian pertanyaan. Dalam kegiatan ini, peneliti mengeksplorasi pengalaman narasumber untuk mendapatkan data dengan pendekatan yang santai dan terbuka, sambil tetap fokus pada tema penelitian. Ahmad menyatakan, "Dalam penelitian kualitatif, peneliti bisa melakukan wawancara langsung dengan partisipan, mengadakan wawancara via telepon, atau terlibat dalam diskusi kelompok fokus yang terdiri dari tidak lebih dari delapan peserta per kelompok."⁶⁵

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang secara langsung terkait dengan fokus penelitian, yaitu bagaimana kepala madrasah perempuan menerapkan kepemimpinan untuk membangun

⁶⁴ Ahmad Susanto, *Teori Belajar Pembelajaran Di Sekolah Dasar* (Jakarta: Kencana, 2016).

⁶⁵ Rulam Ahmadi, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2016).

budaya kerja. Pertanyaan-pertanyaan tersebut dirancang untuk menggali informasi secara mendalam mengenai strategi kepemimpinan, pola komunikasi, contoh praktik yang layak, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta langkah-langkah lain yang ditempuh kepala madrasah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guru dan staf di MIN 38 Pidie.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi merupakan metode untuk memperoleh informasi berupa dokumen, surat, catatan harian, atau laporan yang dapat mendukung pengumpulan data penelitian. Kusaeri menyatakan bahwa dalam penelitian, peneliti juga dapat mengumpulkan dokumen kualitatif, baik dokumen publik, seperti koran, makalah, atau laporan resmi, maupun dokumen pribadi, seperti buku harian, surat, dan email.⁶⁶

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi berupa foto, video, arsip digital, serta dokumen tertulis yang terkait dengan aktivitas kepemimpinan kepala madrasah perempuan di MIN 38 Pidie. Data yang dikumpulkan mencakup dokumentasi pelaksanaan rapat, interaksi antara kepala madrasah dan guru, serta berbagai bukti visual lain yang menggambarkan praktik kepemimpinan yang memengaruhi kinerja guru dan staf. Metode ini bertujuan untuk mendukung dan memperkuat temuan dari wawancara dan observasi, sekaligus memberikan gambaran faktual dan autentik mengenai kondisi di lapangan.

F. Instrumen Penelitian

Penyusunan alat penelitian merupakan bagian penting dalam sebuah studi, karena alat tersebut dibutuhkan untuk mengumpulkan data yang relevan. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan mencakup panduan wawancara dan

⁶⁶ Kusaeri, *Acuan Dan Teknik Penilaian Proses Dan Hasil Belajar Dalam Kurikulum 2013* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).

panduan observasi. Panduan wawancara dirancang untuk memperoleh informasi yang mendalam dari kepala madrasah.

Sementara itu, panduan observasi diterapkan untuk mencatat secara sistematis perilaku, interaksi, dan situasi yang berlangsung di lingkungan madrasah. Kedua alat ini dikembangkan khusus untuk menelusuri praktik kepemimpinan kepala madrasah perempuan, dengan tujuan memastikan bahwa data yang diperoleh relevan, terfokus, dan sesuai dengan sasaran penelitian.

G. Analisis Data

Analisis merujuk pada proses memecah data menjadi segmen-segmen yang lebih kecil sesuai dengan elemen dan susunan tertentu. Moleong mengemukakan bahwa: Analisis data kualitatif merupakan proses pengolahan dan pengorganisasian data, yang meliputi pemecahan data menjadi unit-unit yang lebih mudah dikelola, penyintesaan, identifikasi pola, penentuan hal-hal yang paling signifikan, serta pemilahan informasi yang telah dipahami untuk kemudian disampaikan kepada pihak lain.⁶⁷

1. Reduksi Data

Pengurangan data dalam penelitian ini merupakan langkah pertama untuk menganalisis informasi yang didapat dari wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai kepemimpinan perempuan di MIN 38 Pidie dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Proses ini dilakukan dengan merangkum, memilih informasi yang penting, memberi penekanan pada data yang esensial, serta mengidentifikasi tema dan pola yang muncul terkait dengan strategi kepemimpinan, metode komunikasi, dan dampaknya terhadap motivasi para guru. Pengurangan data memudahkan peneliti untuk menyederhanakan dan mengatur informasi agar lebih mudah dimengerti dan dimanfaatkan dalam analisis selanjutnya.

⁶⁷ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2019).

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui narasi yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan perempuan di madrasah dan budaya kerja yang berlaku. Data akan disajikan dalam bentuk deskriptif, tabel, atau diagram yang mencerminkan temuan sesuai dengan permasalahan penelitian. Tujuan penyajian ini adalah untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara terstruktur dan teratur, sehingga memudahkan pemahaman mengenai pengaruh kepala madrasah perempuan dalam membentuk budaya kerja di lembaga pendidikan tersebut.

3. Pengambilan Kesimpulan

Setelah data direduksi dan disajikan, langkah berikutnya adalah menarik kesimpulan sebagai interpretasi akhir dari hasil penelitian. Kesimpulan akan dihasilkan dengan mengaitkan informasi yang telah dikumpulkan dan dianalisis, serta menafsirkan makna yang terkandung. Proses ini mencakup perbandingan antar data, pencarian hubungan antara strategi kepemimpinan dan peningkatan motivasi guru, serta penekanan pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah perempuan. Diharapkan kesimpulan ini dapat menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan kontribusi pada pengembangan kepemimpinan dalam pendidikan di madrasah.

H. Uji Keabsahan Data

Setelah seluruh data terkumpul, tahap berikutnya adalah melakukan evaluasi terhadap data tersebut. Evaluasi data bertujuan untuk menguraikan informasi yang diperoleh agar lebih mudah dipahami oleh peneliti maupun pihak lain yang berkepentingan terhadap hasil penelitian. Untuk menjamin keakuratan data dalam studi ini, peneliti melaksanakan beberapa langkah berikut:

1. Kredibilitas

Dalam penelitian ini, peneliti berupaya memastikan tingkat kepercayaan data melalui strategi triangulasi, yang mencakup observasi

langsung, wawancara mendalam dengan kepala madrasah perempuan dan guru, serta pengumpulan dokumen relevan. Selain itu, peneliti melakukan validasi kembali (member check) bersama narasumber untuk memastikan keakuratan informasi. Langkah-langkah ini dilakukan agar data mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam membangun budaya kerja di MIN 38 Pidie sepenuhnya valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Transferabilitas

Transferabilitas dalam penelitian ini berkaitan dengan sejauh mana hasil yang diperoleh bisa diterapkan di madrasah lain yang memiliki karakteristik serupa. Peneliti memberikan deskripsi kontekstual yang rinci mengenai keadaan MIN 38 Pidie, sifat kepemimpinan kepala madrasah perempuan, dan hubungan antar guru serta staf. Ini memungkinkan pembaca dan peneliti lain untuk menilai relevansi dan kemungkinan penerapan hasil penelitian di madrasah lain yang memiliki keadaan yang mirip.

3. Dependabilitas

Untuk menjaga agar proses penelitian tetap konsisten, peneliti mencatat setiap langkah penelitian dengan sistematis serta menjaga komunikasi yang erat dengan dosen pembimbing. Catatan tersebut mencakup semua tahap mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga penarikan kesimpulan. Dengan adanya supervisi akademik yang berkesinambungan, peneliti memastikan bahwa semua prosedur mengikuti standar metodologi kualitatif. Dengan demikian, temuan penelitian mengenai kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam membangun budaya kerja menjadi dapat dipercaya dan terjaga konsistensinya.

4. Konfirmabilitas

Untuk menjamin objektivitas hasil penelitian, peneliti melakukan pengujian konfirmabilitas dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber dan metode. Peneliti juga menyusun catatan lapangan serta dokumentasi sebagai bukti bahwa interpretasi hasil penelitian didasari oleh

data empiris, bukan hanya pendapat pribadi. Dengan demikian, temuan penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam membangun budaya kerja di MIN 38 Pidie bersifat netral, objektif, dan dapat diuji ulang oleh peneliti lain.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil MIN 38 Pidie

Berikut adalah profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie

Daftar Tabel 1.1 Profil Madrasah

1	Nama Madrasah	Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie
2	Alamat Madrasah	Jalan Tgk. Chik di Trueng Campli,
3	Email	02504.587910kd@gmail.com
4	Kelurahan	Trueng Campli/ Ukee
5	Kecamatan	Glumpang Baro
6	Kabupaten	Pidie
7	Provinsi	Aceh
8	Kode Pos	24183
9	NPWP	00.391.056-9-104.000
10	Nama Kepala Madrasah	Rahimah S.Ag
12	Status Madrasah	Negeri
12	Nomor Statistik Madrasah	111111070051
13	NPSN	60703170
14	Tingkat Akreditasi	B
15	Bangunan Gedung	Permanen
16	Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi
17	Jumlah Guru atau Pegawai	33
18	Jumlah Siswa	270
19	Jumlah Rombel	12
20	Kepemilikan Tanah	Hak Pakai/ Sudah Bersertifikat
21	Luas Tanah	2.972 M2
22	Tahun Pendirian	1938

23	Tahun Pengeraian	1952
24	Surat Keputusan SK	NOMOR 129/HPJ/BPN/1992-1993
25	Penerbit SK	Kepala Kantor Pertanahan Kab. Pidie
26	Ditanda Tangan Oleh	Muhammad AR
27	Komite Sekolah	Usman Ismail

1. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

a. Visi

Terbentuknya Siswa yang Berakhlakulikarimah, Disiplin, Unggul dalam prestasi IPTEK berlandaskan Keimanan dan Ketaqwaan Kepada Allah SWT dan Berbudaya Lingkungan.

b. Misi

- Menyusun Kelengkapan Rukun 8 Manajemen Madrasah.
- Mewujudkan Madrasah yang berkualitas, relevan, kompeten, dan dinamis sesuai perkembangan masa depan.
- Menyiapkan Sumber Daya manusia yang berbudaya, cerdas, terampil, berbudi Pekerti luhur yang berwawasan IPTEK berlandaskan IMTAQ.
- Meningkatkan kualitas dan efektifitas Proses Belajar Mengajar melalui pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa (Student Centered Learning) dengan multi metode dan multimedia dalam pembelajaran.
- Menciptakan lingkungan Madrasah yang kondusif, aman , nyaman demi efektifitas seluruh kegiatan pendidikan di Madrasah dan
- peningkatan mutu lulusan.
- Menumbuhkembangkan semangat berprestasi dan mewujudkan budaya kompetitif yang jujur, sportif bagi seluruh warga Madrasah dalam berlomba meraih prestasi.

- Meningkatkan aktivitas pengembangan diri yang diinternalisasi lewat berbagai kegiatan ekstrakurikuler, keagamaan, kepramukaan dan program peningkatan mutu lainnya.
- Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengalaman ajaran Agama Islam yang sehingga terciptanya insan yang beriman, bertaqwa serta berakhlak mulia.

c. Tujuan

Tujuan MIN 38 Pidie adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, akhlak mulia, serta keterampilan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memiliki sikap dan jiwa Islami dalam kehidupan sehari-hari.

2. Daftar Guru MIN 38 Pidie

- Data Pendidik di MIN 38 Pidie

Daftar Tabel 1.2 Data Pendidik

No	Nama Guru	Status Kepegawaian	NIP
1	Refianti, S.Pd.I	PPPK	'198707072025212004
2	Ritadariani, S.Pd.I	PPPK	'198609032025212005
3	Salawati, S.Pd.I	PNS	'196812311999052011
4	Teuku Muhibus Sabri	PPPK	'198610262025211010
5	Yusrizal Syarwan, S.Pd	PNS	'198211262009011006
6	Sarwaidi, S.Pd	PPPK	'198504052025211025
7	Zubir Muhammad, S.Pd	PPPK	'198708072025211006
8	Raidawati, S.Pd.I	PNS	'198004112007102002
9	Fakhrurrazi, S.Pd.I	PNS	'198403102019031011
10	Khairuddin, S.Pd.I	PPPK	'198111072022211008
11	Noviana, S.Pd.I	PPPK	'198803282025212013

12	Rahimah, S. Ag	PNS	'197211181999052002
13	Israwati, S.Pd.I	PPPK	'197707042025212003
14	Ernawati, S.Pd.I	PPPK	'197504072025212002
15	Fitriyanti, S.Pd	PNS	'198406242007102002
16	Hamdiah, S.Pd.I	PNS	'197603102007102002
17	Jamaliah, S.Pd.I	PNS	'198409072014112002
18	Nuraini Nurdin, S.Pd.I	PPPK	'198810202025212004
19	Rosmani, S.Pdi	PNS	'196605061999052001
20	Syarifah Nurhaya	PPPK	'198411292025212005
21	Yusra, S.Pd.I	PNS	'197906052007102006
22	T.M.Thajib, S.Pd.I	PNS	'197407082007101002
23	Ummiati, S. Pd	PNS	'196512311986102036
24	Nurafrah, S.Pd.I	PNS	'197603172007012016
25	Ruhana, S.Pd.I	PNS	'196912312007012253
26	Azizuddin, S. Pd	PPPK	'199108102025211008
27	Nana Dianti, S.Pd.I	PNS	'198410202019032013
28	Cut Dessy Maulida, S.Pd	PNS	'198312292019032009
29	Rifka Muliani S.Pd.I	Non PNS	-

➤ Data Tenaga Kependidikan di MIN 38 Pidie

Daftar Tabel 1.3 Data Tenaga Kependidikan

No	Nama Guru	Status Kepegawaian	NIP
1	Salmari	PNS	'197909242007101004
2	Mahzalena	PPPK	'198602012025212012
3	Rahmat Rizal, A.Md	PPPK	'198707272025211023
4	Mardhiana	Non PNS	

3. Daftar Peserta Didik MIN 38 Pidie

Daftar Tabel 1.4 Datar Peserta Didik

No	Kelas	Nama Wali Kelas	Jumlah Siswa
1	1 A	Ruhana, S.Pd.I	21
2	1 B	Salawati, S.Pd.I	22
3	2 A	Rosmani, S.Pd.I	22
4	2 B	Nurafrah, S.Pd.I	22
5	3 A	Cut Dessy Maulida, S.Pd.I	24
6	3 B	Ummiati, S.Pd	24
7	4 A	Yusrizal Syarwan, S.Pd	15
8	4 B	Yusra, S.Pd.I	19
9	5 A	Fitriyanti, S.Pd	20
10	5 B	Jamaliah, S.Pd.I	22
11	6 A	Hamdiah, S.Pd.I	21
12	6 B	Nana Dianti, S.Pd.I	26

4. Sarana Prasarana MIN 38 Pidie

Daftar Tabel 1.5 Sarana dan Prasara

No	Nama Ruang	Jumlah
1	Ruang Kepala Sekolah	1
2	Ruang Guru	1
3	Ruang Tata Usaha	1
4	Ruang Kelas	12

5	Perpustakaan	1
6	Lab Kimia, Fisika, dan Biologi	1

B. Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie, Kabupaten Pidie, dengan judul Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Menciptakan Budaya Kerja di MIN 38 Pidie. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Berdasarkan temuan di lapangan, terdapat beberapa informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Subjek penelitian mencakup Kepala Madrasah, guru, dan Wakil Kepala Kesiswaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie, terlihat bahwa kepemimpinan kepala madrasah perempuan berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan madrasah. Kepala madrasah menunjukkan keteladanan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas, sehingga menjadi contoh bagi guru dan staf. Interaksi yang terjalin antara kepala madrasah dengan guru serta tenaga kependidikan berlangsung secara komunikatif dan terbuka, mencerminkan adanya kerja sama dan rasa saling menghargai.

1. Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Budaya Kerja Di MIN 38 Pidie

Peran kepala madrasah perempuan dalam menciptakan budaya kerja adalah usaha kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah perempuan untuk mendirikan dan menanamkan nilai-nilai positif terkait pekerjaan melalui contoh, komunikasi, dan disiplin. Fungsi ini berkontribusi pada pembentukan suasana kerja yang seimbang, profesional, dan berfokus pada kualitas pendidikan. Peran kepala madrasah perempuan dalam menciptakan budaya kerja terbagi menjadi 4 indikator yaitu: 1). Sebagai Teladan, 2). Komunikasi yang Efektif, 3). Kerja sama, 4). Menanamkan Nilai-Nilai Islam.

a. Sebagai Teladan

Pada indikator sebagai panutan, pemimpin madrasah menunjukkan perannya melalui perilaku dan sikap yang konsisten dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Pemimpin madrasah menjadi teladan bagi para guru dan staf dengan menunjukkan disiplin, tanggung jawab, serta komitmen dalam setiap aktivitas di madrasah. Keteladanan ini terlihat dari kepatuhan pada peraturan, kehadiran yang tepat waktu, dan keseriusan dalam menyelesaikan tugas. Dengan memberikan teladan yang nyata dalam perilaku sehari-hari, pemimpin madrasah dapat menciptakan budaya kerja yang baik dan mendorong semua anggota madrasah untuk mencontoh nilai-nilai yang telah ditunjukkan.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Bagaimana cara Ibu memperlihatkan sikap dan tindakan yang bisa menjadi contoh bagi semua anggota madrasah?”

Kepala Madrasah: Saya berusaha menjadi contoh yang baik dengan menerapkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya. Saya tiba tepat waktu, mematuhi peraturan madrasah, dan berusaha objektif dalam setiap keputusan yang diambil. Saya menyadari bahwa perilaku saya akan diamati dan diteladani oleh rekan-rekan guru dan staf, oleh karena itu saya berusaha untuk menjaga konsistensi antara apa yang saya katakan dan saya lakukan.⁶⁸

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah seorang kepala madrasah perempuan dapat memberikan keteladanan melalui sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari?”

Waka Kesiswaan: Menurut pendapat saya, kepala madrasah telah menunjukkan teladan yang positif. Dia memiliki sikap yang disiplin, tegas, dan juga bersahabat. Perilaku beliau membuat kami di divisi

⁶⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

kesiswaan merasa termotivasi untuk beroperasi dengan lebih teratur dan bertanggung jawab.⁶⁹

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah seorang kepala madrasah perempuan dapat memberikan keteladanan melalui sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari?”

Tenaga Administrasi: "Kami menganggap kepala madrasah sebagai teladan yang patut dicontoh. Ia tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menunjukkan teladan secara nyata, terutama dalam hal disiplin dan etika kerja sehari-hari."⁷⁰

b. Komunikasi yang Efektif

Dalam Indikator komunikasi yang efektif, kepala madrasah berusaha menciptakan hubungan kerja yang seimbang melalui penyampaian informasi yang transparan dan jelas. Pemimpin madrasah tidak hanya memberikan petunjuk, tetapi juga menyediakan kesempatan untuk berdiskusi dengan para guru dan staf agar dapat mengungkapkan pendapat serta saran. Gaya komunikasi seperti ini menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan kerjasama dalam pelaksanaan program madrasah. Dengan adanya komunikasi yang baik, setiap kebijakan maupun aktivitas madrasah dapat dipahami dan dilaksanakan secara bersama.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Bagaimana Ibu bisa menciptakan interaksi yang baik dengan para guru dan staf pendidikan?”

Kepala Madrasah: Saya berupaya menjalin hubungan komunikasi yang transparan dengan pengajar dan pegawai. Bila terdapat aturan atau program, saya sampaikan secara langsung dan memberikan

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Kordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

ruang untuk berdiskusi. Selain itu, saya juga berusaha untuk memperhatikan masukan agar tidak timbul kesalahpahaman.⁷¹

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah hubungan antara kepala madrasah dan waka kesiswaan berlangsung dengan jelas dan transparan?”

Waka Kesiswaan: Interaksi komunikasi dengan kepala madrasah berlangsung dengan baik dan transparan. Setiap agenda kesiswaan selalu dibahas lebih dulu, dan kami diberikan kesempatan untuk mengungkapkan pendapat atau masalah yang dihadapi.⁷²

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah hubungan antara kepala madrasah dan tenaga administrasi berlangsung dengan jelas dan transparan?”

Tenaga Administrasi: Hubungan komunikasi antara kepala madrasah dan kami sangat terbuka. Informasi disampaikan secara pasti, baik secara langsung maupun lewat pertemuan, sehingga kami memahami tugas yang harus dilaksanakan.⁷³

c. Kerja Sama

Pada aspek kerja sama, kepala madrasah menunjukkan perannya dengan mengikutsertakan guru dan staf dalam berbagai kegiatan serta proses pengambilan keputusan. Pimpinan madrasah mendorong dibangunnya kolaborasi diantara anggota madrasah melalui penugasan yang jelas dan pelaksanaan kegiatan secara kolektif. Sikap yang terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi semua pihak membuat guru dan staf merasa memiliki tanggung jawab yang sama untuk kemajuan madrasah. Kerja sama yang terjalin dengan baik ini memperkuat persatuan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan program-program madrasah.

⁷¹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁷² Hasil wawancara dengan Kordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁷³ Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Bagaimana Ibu menjalin kolaborasi dengan para guru dan bagian kesiswaan dalam melaksanakan program madrasah?”

Kepala Madrasah: Dalam menjalankan program madrasah, saya selalu melibatkan para guru dan tim kesiswaan. Saya yakin bahwa kerjasama akan meringankan beban kerja dan menghasilkan hasil yang lebih optimal.⁷⁴

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah melibatkan waka kesiswaan dalam pelaksanaan program di madrasah?”

Waka Kesiswaan: Kami terlibat dalam pelaksanaan program, terutama yang berhubungan dengan siswa. Kepala madrasah selalu mengajak kami berkolaborasi dan tidak melakukannya sendiri.⁷⁵

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah melibatkan tenaga administrasi dalam pelaksanaan program di madrasah?”

Tenaga Administrasi: Kami juga sering ikut serta dalam aktivitas madrasah. Pemimpin madrasah memberikan tugas dengan tegas agar kolaborasi antar bagian dapat berlangsung dengan lancar.⁷⁶

d. Menanamkan Nilai-Nilai Islam

Dalam upaya menanamkan nilai-nilai Islam, kepala madrasah berusaha untuk menggabungkan ajaran Islam dengan rutinitas kerja sehari-hari. Ini dilakukan dengan membiasakan kegiatan yang berhubungan dengan agama serta menanamkan sikap kepercayaan, kejujuran, dan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin madrasah juga menekankan pentingnya perilaku baik dalam hubungan antara anggota madrasah, baik di tempat kerja maupun dalam

⁷⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Kordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁷⁶ Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

proses belajar mengajar. Penanaman nilai-nilai Islam ini menjadi landasan terbentuknya budaya kerja yang bersifat profesional dan juga memiliki dasar spiritual.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Bagaimana cara Ibu menanamkan prinsip-prinsip Islam dalam budaya kerja di madrasah?”

Kepala Madrasah: Saya menanamkan prinsip-prinsip Islam dengan cara membiasakan, seperti berdoa bersama, saling menghargai, dan menjalankan tugas dengan kejujuran serta tanggung jawab. Prinsip-prinsip ini saya dorong agar menjadi bagian dari budaya kerja di madrasah.⁷⁷

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah membimbing waka kesiswaan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai Islam?”

Waka Kesiswaan: Kepala madrasah senantiasa mengingatkan kami untuk menjalankan tugas sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, seperti kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab, terutama dalam berinteraksi dengan para siswa.⁷⁸

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah membimbing para tenaga administrasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai Islam?”

Tenaga Administrasi: Kami diarahkan untuk menjalankan tugas sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, seperti menghindari penundaan dalam pekerjaan dan menjaga kejujuran dalam hal administratif. Petunjuk ini memiliki dampak besar terhadap metode kerja kami.⁷⁹

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Kordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

2. Nilai-Nilai Budaya Kerja Yang Dikembangkan Oleh Kepala Madrasah Perempuan

Nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya kerja oleh kepala madrasah perempuan merupakan kumpulan nilai, sikap, dan prinsip yang ditanamkan dan diimplementasikan di lingkungan madrasah melalui kepemimpinan mereka. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam tindakan sehari-hari, seperti integritas, profesionalisme, tanggung jawab, inovasi, dan keteladanan, yang menjadi pedoman bagi guru dan staf dalam melaksanakan tugas. Dengan penerapan nilai-nilai ini, kepala madrasah perempuan berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif, mendukung, dan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Nilai-nilai budaya kerja yang dikembangkan terbagi menjadi lima indikator utama, yaitu: 1) Integritas, 2) Profesionalisme, 3) Inovasi, 4) Tanggung Jawab, dan 5) Keteladanan.

a. Integritas

Pada aspek integritas, kepala madrasah memperlihatkan dedikasi yang tinggi terhadap prinsip kejujuran, konsistensi, dan keadilan saat menjalankan peran kepemimpinannya. Kepala madrasah berupaya bersikap terbuka dalam pengambilan keputusan dan bertindak sesuai dengan peraturan serta nilai-nilai yang berlaku di madrasah. Sikap ini berhasil menumbuhkan kepercayaan di antara guru dan staf, sehingga tercipta hubungan kerja yang saling menghormati. Pemeliharaan integritas yang konsisten menjadi fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang sehat dan beretika.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Bagaimana Ibu menunjukkan nilai integritas saat melaksanakan peran kepemimpinannya?”

Kepala Madrasah: Saya selalu berupaya untuk bersikap jujur dan tetap setia pada setiap aturan yang ada. Setiap pilihan yang saya buat akan

saya pertanggung jawabkan, baik kepada guru, tenaga administrasi, dan pimpinan.⁸⁰

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah integritas kepala madrasah terlihat secara konsisten dalam berbagai kegiatan?”

Waka Kesiswaan: Integritas seorang kepala madrasah tercermin pada sikapnya yang adil dan tanpa pilih kasih. Kami merasakan adanya kepercayaan dan perlakuan yang positif.⁸¹

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah integritas kepala madrasah terlihat secara konsisten dalam berbagai kegiatan?”

Tenaga Administrasi: Menurut pendapat kami, kepala madrasah tergolong konsisten dalam tindakannya. Apa yang ia komunikasikan sejalan dengan apa yang diimplementasikan.⁸²

b. Profesinolisme

Pada indikator profesionalisme, kepala madrasah menjalankan tugasnya dengan menampilkan kemampuan, disiplin, dan tanggung jawab dalam pengelolaan madrasah. Pemimpin madrasah berupaya untuk memastikan semua tugas dijalankan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan serta mendorong para guru dan staf agar berkontribusi secara maksimal. Melalui pembinaan dan pengawasan yang terus-menerus, pemimpin madrasah membangun sikap profesional di dalam lingkungan kerja. Profesionalisme ini berpengaruh pada peningkatan kualitas layanan pendidikan dan efisiensi pelaksanaan program madrasah.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Bagaimana cara Ibu mempertahankan sikap profesional saat mengelola madrasah?”

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁸¹ Hasil wawancara dengan Kordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁸² Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

Kepala Madrasah: Dalam mengelola madrasah, saya berupaya untuk menjalankan tanggung jawab dan mengikuti ketentuan yang ada. Saya juga mendampingi para guru dan pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan cara yang profesional.⁸³

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah menampilkan sikap profesional dalam membimbing waka kesiswaan?”

Waka Kesiswaan: Kepala madrasah menunjukkan profesional yang baik dalam membina kami, terutama dalam mengatur aktivitas siswa.⁸⁴

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah menampilkan sikap profesional dalam membimbing tenaga administrasi?”

Tenaga Administrasi: Iya, Ibu sangat profesional, terutama dalam mengelola administrasi dan menekankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban masing-masing.⁸⁵

c. Inovasi

Dalam aspek inovasi, kepala madrasah memiliki peran penting dalam memfasilitasi munculnya ide-ide baru untuk kemajuan madrasah. Mereka menciptakan kesempatan bagi guru dan staf untuk berinovasi serta mengeksplorasi metode baru dalam proses pembelajaran dan administrasi madrasah. Sikap yang menerima perubahan dan pembaruan ini menciptakan suasana kerja yang fleksibel dan responsif. Inovasi yang dihasilkan menjadi salah satu unsur penunjang keberhasilan madrasah dalam merespons tuntutan perkembangan dunia pendidikan.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Inovasi apa yang Ibu lakukan untuk memperbaiki mutu madrasah?”

⁸³ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Kordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

Kepala Madrasah: Saya berupaya menerapkan inovasi, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam manajemen siswa, agar madrasah dapat terus berkembang dan meningkatkan kualitasnya.⁸⁶

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah inovasi yang diterapkan oleh kepala madrasah berpengaruh pada aktivitas waka kesiswaan?”

Waka Kesiswaan: Inovasi yang diimplementasikan oleh kepala madrasah sangat mendukung aktivitas kesiswaan, khususnya dalam pengelolaan program serta aktivitas siswa.⁸⁷

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah inovasi yang diterapkan oleh kepala madrasah berpengaruh pada aktivitas tenaga administrasi?”

Tenaga Administrasi: Inovasi baru yang beliau di jalankan sangat membantu tugas administrasi.⁸⁸

d. Tanggung Jawab

Pada aspek tanggung jawab, kepala madrasah menunjukkan niat yang kuat dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Pimpinan madrasah memiliki kewajiban untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap kegiatan yang dilakukan. Rasa tanggung jawab ini terlihat dari kemauan untuk menyelesaikan masalah serta membuat keputusan yang tepat. Oleh karena itu, pimpinan madrasah dapat membangun budaya kerja yang menghargai komitmen dan pertanggungjawaban.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Bagaimana cara Ibu melaksanakan tanggung jawab sebagai pemimpin madrasah?”

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Kordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

Kepala Madrasah: Sebagai kepala madrasah, saya menyadari tanggung jawab yang besar atas seluruh keputusan dan kegiatan yang dilaksanakan di madrasah.⁸⁹

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam menentukan keputusan?”

Waka Kesiswaan: Setiap pilihan yang dibuat oleh kepala madrasah selalu diawasi dan dinilai, sehingga terlihat jelas rasa tanggung jawab yang dimilikinya.⁹⁰

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam menentukan keputusan?”

Tenaga Administrasi: Kami menyaksikan bahwa kepala madrasah tidak mengabaikan tugas. Ia senantiasa mengawasi jalannya pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasilnya.⁹¹

e. Keteladanan

Pada aspek keteladanan, kepala madrasah berusaha untuk menjadi panutan yang baik bagi seluruh anggota madrasah melalui sikap serta tingkah laku sehari-hari. Pemimpin madrasah memperlihatkan disiplin, etika kerja, dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Keteladanan tersebut memberikan dampak positif bagi guru dan pegawai dalam membangun sikap kerja yang baik. Dengan adanya teladan yang konsisten, budaya kerja di madrasah dapat berkembang dengan baik dan berkelanjutan.

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada kepala madrasah MIN 38 Pidie, yaitu: “Bagaimana cara Ibu membudayakan contoh yang baik di tempat kerja?”

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁹⁰ Hasil wawancara dengan Kordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁹¹ Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

Kepala Madrasah: Saya berusaha untuk menanamkan contoh yang baik melalui perilaku, disiplin, dan etika kerja agar dapat diadopsi oleh seluruh anggota madrasah.⁹²

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada waka kesiswaan MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah menjadi teladan yang positif bagi waka kesiswaan?”

Waka Kesiswaan: Kepala madrasah berperan sebagai panutan yang baik bagi kami, baik dari segi perilaku maupun metode kerja.⁹³

Pertanyaan yang peneliti ajukan kepada tenaga administrasi MIN 38 Pidie, yaitu: “Apakah kepala madrasah menjadi teladan yang positif bagi tenaga administrasi?”

Tenaga Administrasi: Dia menjadi contoh positif dalam menjalankan tugas. Sikapnya menginspirasi kami untuk meningkatkan kinerja.⁹⁴

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Peran Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja

Berikut adalah pembahasan mengenai peran kepala madrasah dalam menciptakan budaya kerja di MIN 38 Pidie. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara dengan pimpinan madrasah, koordinator siswa, serta staf administrasi di MIN 38 Pidie, terungkap bahwa peran perempuan sebagai kepala madrasah dalam menciptakan budaya kerja ditunjukkan melalui beberapa indikator penting. Indikator tersebut meliputi sebagai teladan, membangun komunikasi yang baik, kerja sama, dan menanamkan nilai-nilai Islam di tempat kerja. Keempat indikator ini berhubungan satu sama lain dan berperan dalam membentuk budaya kerja madrasah secara keseluruhan.

a. Sebagai Teladan

⁹² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁹³ Hasil wawancara dengan Koordinator Kesiswaan MIN 38 Pidie, 9 Januari 2026

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Staf Administrasi MIN 38 Pidie, 10 Januari 2026

Dalam dunia pendidikan, contoh yang diberikan oleh pemimpin sangat berpengaruh dalam membangun budaya kerja dan karakter sebuah organisasi. Menunjukkan keteladanan tidak hanya berarti mematuhi aturan, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai moral dan etika serta sikap yang diharapkan dapat diteladani oleh anggota organisasi lainnya. Penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja guru menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menampilkan etos kerja yang tinggi, komitmen terhadap visi pendidikan, dan disiplin mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.⁹⁵ Keteladanan tersebut menjadi acuan langsung bagi guru dan staf untuk menjadikan nilai kerja yang baik sebagai bagian dari aktivitas sehari-hari mereka, sehingga budaya kerja di madrasah dapat terbentuk dengan konsisten.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah menunjukkan contoh yang baik melalui disiplin dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah berupaya untuk mematuhi peraturan yang ada di madrasah serta hadir dengan tepat waktu dalam aktivitas sekolah. Sikap ini menjadi teladan nyata bagi para guru dan staf dalam melaksanakan tugas mereka.

Kemudian, kepala madrasah juga memperlihatkan sikap teladan melalui konsistensi antara perkataan dan perbuatannya. Setiap kebijakan yang dibuat selalu diikuti dengan komitmen untuk menegakkannya secara fair. Konsistensi ini membangun rasa percaya guru dan staf terhadap kepemimpinan madrasah. Keteladanan juga terlihat dari cara kepala madrasah menangani isu-isu yang muncul di madrasah. Kepala madrasah berusaha menyelesaikan tantangan dengan bijak dan menghindari reaksi yang emosional. Sikap semacam ini memberikan dampak positif terhadap suasana kerja yang mendukung.

⁹⁵ Tisna Ayu Selvi et al., "Manajemen Pendidikan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar Mendorong Terciptanya Rasa Saling Percaya Dan Kolaborasi (Robbins & Judge ,” 19, no. 2 (2024): 209–23.

Berdasarkan pembahasan di atas, kepemimpinan kepala madrasah di MIN 38 Pidie telah memperlihatkan pengaruh yang signifikan dalam menciptakan budaya kerja di madrasah. Ketika dibandingkan dengan teori yang menyoroti pentingnya etos kerja, kedisiplinan, komitmen, nilai moral, serta konsistensi pemimpin dalam menciptakan budaya kerja yang baik, hasil wawancara menunjukkan bahwa semua aspek tersebut telah dilaksanakan dengan baik. Kepala madrasah berhasil memberikan teladan yang nyata melalui sifat disiplin, tanggung jawab, keadilan, dan kebijaksanaan dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan budaya kerja di madrasah bisa dikatakan sangat optimal.

b. Komunikasi Yang Efektif

Secara teoritis, komunikasi yang baik adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan bersifat interaktif bisa menciptakan pemahaman yang sama antara pimpinan dan anggota madrasah. Sebuah penelitian yang dipublikasikan di *Jurnal Administrasi Pendidikan* menyebutkan bahwa kepala sekolah yang dapat membangun komunikasi yang baik akan lebih mudah mengembangkan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterlibatan guru, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang efektif juga memperkuat kerjasama dan rasa tanggung jawab bersama, sehingga memberikan dampak positif bagi budaya kerja di sekolah.⁹⁶

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kepala madrasah melaksanakan komunikasi yang transparan dan jelas kepada seluruh anggota madrasah. Setiap informasi yang berkaitan dengan kebijakan dan program disampaikan melalui rapat maupun interaksi langsung. Ini membantu para guru dan staf memahami jalur dan tujuan dari kegiatan

⁹⁶ Herman, "Perilaku Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru," *Idarah Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan* 4 (2020): 59–72.

madrasah. Kepala madrasah juga memberikan kesempatan bagi guru dan staf untuk menyampaikan pendapat dan masukan. Model komunikasi dua arah ini menghasilkan hubungan kerja yang lebih baik. Para guru dan staf merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Komunikasi yang baik juga berperan penting dalam mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Arahan yang disampaikan dengan bahasa yang mudah dimengerti membuat pekerjaan dapat dijalankan dengan lebih terarah. Oleh karena itu, koordinasi antar bagian di madrasah menjadi lebih efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa cara komunikasi yang digunakan oleh kepala madrasah di MIN 38 Pidie memiliki dampak penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik. Ketika dibandingkan dengan teori yang menekankan kebutuhan akan komunikasi yang jelas, terbuka, dan interaktif dalam manajemen pendidikan, hasil wawancara menunjukkan adanya keselarasan yang signifikan antara pemikiran teoritis dan praktik di lapangan. Kepala madrasah mampu menyampaikan informasi secara jelas, menyediakan ruang untuk berdialog, serta melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, komunikasi yang dijalankan kepala madrasah dalam mendukung pembentukan budaya kerja di madrasah dapat dikatakan sangat optimal.

c. Kerja Sama

Kolaborasi atau kerjasama di lingkungan pendidikan adalah elemen krusial dari budaya kerja yang positif, sebab dengan kerjasama yang efektif, anggota madrasah dapat saling membagikan tanggung jawab dan mendukung pelaksanaan tugas kolektif. Dalam sebuah penelitian menjelaskan bahwa bahwa kerjasama tim antara guru, staf, dan kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja dan penguatan hubungan sosial di sekolah. Kerjasama tim tidak hanya meningkatkan rasa solidaritas, tetapi juga memperluas kemampuan setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan

lebih efektif, karena penggabungan berbagai keterampilan menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan madrasah.⁹⁷

Berdasarkan dari penelitian, kepala madrasah aktif mendorong kolaborasi dengan melibatkan guru serta staf dalam berbagai aktivitas di madrasah. Setiap program direncanakan dan dilaksanakan bersama sesuai dengan peran masing-masing. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap program madrasah. Pembagian tugas dijelaskan dengan jelas dan adil agar semua guru dan staf paham akan tanggung jawab mereka. Kepala madrasah juga berusaha menciptakan suasana kerja yang saling mendukung. Ini membuat pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan terarah. Kerja sama yang terbentuk tidak hanya bersifat resmi, tetapi juga tercermin dalam hubungan antar anggota madrasah. Sikap saling menghargai dan saling membantu menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari. Keadaan ini memperkuat solidaritas serta kekompakan tim. Dengan adanya kolaborasi yang baik, pelaksanaan program di madrasah dapat berlangsung dengan lancar. Guru dan staf merasa diakui sebagai bagian penting dalam mencapai tujuan madrasah. Kerja sama ini menjadi salah satu fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang kuat.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja sama yang dibangun oleh pimpinan madrasah di MIN 38 Pidie telah berjalan dengan baik dan memberikan sumbangsih yang signifikan terhadap terbentuknya budaya kerja yang kuat. Partisipasi guru dan staf dalam merencanakan serta melaksanakan program, penugasan yang jelas, serta suasana kerja yang saling mendukung mencerminkan adanya kerjasama yang efisien dan berkelanjutan.

Jika dibandingkan dengan teori yang menekankan betapa pentingnya kerjasama tim dalam meningkatkan efisiensi kerja, solidaritas, dan pencapaian tujuan organisasi, praktik yang diterapkan di madrasah

⁹⁷ Manap Somantri Haryanto, Sudarwan Danim, "Identifikasi Modal Sosial Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Kaur Provinsi Bengkulu," *Jurnal Manajer Pendidikan* 18 (2024): 18–29.

menunjukkan keselarasan dengan konsep tersebut. Oleh sebab itu, pelaksanaan kerjasama dalam membangun budaya kerja di MIN 38 Pidie dapat dianggap sangat optimal.

d. Menanamkan Nilai-Nilai Islam

Integrasi nilai-nilai Islam dalam etos kerja madrasah berperan sebagai pondasi moral dan spiritual dalam melaksanakan pendidikan. Penerapan prinsip-prinsip seperti kejujuran, kepercayaan, tanggung jawab, dan saling menghargai dalam aktivitas sehari-hari dapat membentuk etika kerja yang baik. Penelitian oleh Rois dan Sukarman menunjukkan bahwa penguatan budaya kerja Islami memberikan dampak positif terhadap disiplin, tanggung jawab, dan kinerja anggota madrasah, sehingga budaya kerja yang terbentuk tidak hanya menekankan pada hasil, tetapi juga pada akhlak dan nilai-nilai keislaman.⁹⁸

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memegang peran penting dalam menanamkan nilai-nilai Islam ke dalam budaya kerja di madrasah. Nilai-nilai ini direalisasikan melalui kebiasaan kegiatan religius seperti doa bersama dan penekanan pada sikap saling menghargai. Kebiasaan ini menjadi bagian dari kegiatan sehari-hari. Selain itu, kepala madrasah juga menegaskan pentingnya bekerja dengan kejujuran, kepercayaan, dan rasa tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut disampaikan secara langsung dalam berbagai kesempatan, baik dalam pertemuan maupun interaksi sehari-hari. Ini membantu membangun kesadaran moral di tempat kerja.

Penerapan nilai-nilai Islam juga berpengaruh terhadap cara guru dan staf saling berinteraksi. Lingkungan kerja menjadi lebih sopan dan beretika. Nilai-nilai spiritual ini berfungsi sebagai dasar dalam menyelesaikan tugas dan tantangan di madrasah. Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai Islami memperkuat budaya kerja yang tidak hanya menekankan pencapaian hasil, tetapi juga menanamkan akhlak dan moral.

⁹⁸ Nur Rois, "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Madrasah Melalui Penguatan Budaya Kerja Islami," *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol. 9 No. (2025).

Budaya kerja yang terbentuk mencerminkan identitas madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam, sekaligus menegaskan peran strategis kepala madrasah dalam membangun budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan madrasah memiliki peran yang aktif dan berkelanjutan dalam menanamkan nilai-nilai Islam sebagai landasan untuk membentuk budaya kerja di madrasah. Penerapan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, saling menghargai, dan pembiasaan aktivitas religius telah menciptakan etos kerja yang didasari oleh akhlak dan moral, sehingga lingkungan kerja yang etis dan harmonis terwujud. Jika dibandingkan dengan teori yang menyatakan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dapat memperkuat disiplin, tanggung jawab, dan kinerja anggota madrasah, hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian yang kuat antara teori dan praktik yang ada. Dengan demikian, upaya penanaman nilai-nilai islami dalam budaya kerja di madrasah dapat dinilai sangat optimal.

2. Nilai-Nilai Budaya Kerja Yang Dikembangkan Oleh Kepala Madrasah Perempuan

Berikut pembahasan mengenai nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan oleh kepala madrasah perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dikembangkan meliputi integritas, profesionalisme, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan. Kelima nilai ini saling berkaitan dan menjadi fondasi dalam membentuk budaya kerja yang positif di madrasah. Penerapan nilai-nilai ini dirasakan secara langsung oleh guru dan staf dalam kegiatan sehari-hari.

a. Integritas

Integritas pemimpin dalam dunia pendidikan berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang etis dan berkelanjutan. Integritas terwujud melalui kejujuran, konsistensi, dan sikap adil dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya dapat mendorong

kepercayaan dan rasa aman di tempat kerja. Dalam menjelaskan bahwa integritas kepala sekolah berpengaruh besar terhadap sikap kerja guru, disiplin, dan stabilitas organisasi di sekolah. Pemimpin yang menjunjung tinggi kejujuran dan keterbukaan cenderung lebih sukses dalam menciptakan budaya kerja yang bertanggung jawab dan saling menghargai di lingkungan pendidikan.⁹⁹

Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah menunjukkan kejujuran dan konsistensi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Setiap kebijakan yang diambil disampaikan dengan transparan dan diimplementasikan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sikap ini menumbuhkan kepercayaan guru dan staf terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Kejujuran juga terlihat dari cara kepala madrasah bersikap adil dalam membuat keputusan. Kepala madrasah tidak membedakan antara guru dan staf, dan selalu berusaha untuk mempertimbangkan kepentingan madrasah secara menyeluruh.

Hal ini menghasilkan lingkungan kerja yang aman dan penuh rasa saling menghargai. Dengan adanya kejujuran yang kuat, guru dan staf termotivasi untuk bekerja dengan cara yang jujur dan bertanggung jawab. Integritas pimpinan madrasah menjadi fondasi dalam membangun budaya kerja yang beretika. Nilai ini memiliki peranan penting dalam mempertahankan kepercayaan dan stabilitas organisasi madrasah.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah menunjukkan integritas yang tinggi melalui perilaku yang jujur, konsisten, dan adil dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Keterbukaan dalam pengambilan keputusan serta perlakuan yang setara terhadap guru dan staf telah menumbuhkan rasa saling percaya, aman, dan menghargai di lingkungan kerja madrasah. Integritas ini mendorong terciptanya budaya kerja yang etis dan bertanggung jawab.

⁹⁹ Areagama, "Integritas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Pendahuluan Efektivitas Kerja Guru Tergambar Dari Penampilan Dan Kinerja Guru (Siti Asiah . T , Menjadi Guru Artinya Mampu Iklim Dan Organisasi Sekolah Yang Menyenangkan Sehingga Memiliki Gairah Untuk Men," *Edum Joernal* 1, No. 2 (2018): 76–89.

Jika dibandingkan dengan teori yang menegaskan bahwa integritas pemimpin memiliki dampak besar terhadap etika kerja, disiplin, dan stabilitas organisasi, temuan penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian yang jelas antara konsep teoretis dengan praktik di lapangan. Dengan demikian, penerapan nilai-nilai integritas oleh kepala madrasah dapat dianggap sangat optimal.

b. Profesionalisme

Profesionalisme di institusi pendidikan meliputi bukan hanya kemampuan perorangan, tetapi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah yang efisien dalam mengatur pekerjaan, membimbing tenaga pengajar, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan prestasi. Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, di mana kepala sekolah yang dapat memberikan dorongan, pengawasan, serta dukungan dalam pengembangan kemampuan guru akan memperbaiki profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.¹⁰⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menanamkan prinsip profesionalisme dengan mengelola tugas secara terstruktur dan menyesuaikannya dengan kemampuan masing-masing individu. Kepala madrasah juga mendorong guru dan staf untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pelaksanaan program madrasah.

Kepala madrasah juga melakukan bimbingan dan pengawasan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan dengan baik. Sikap profesional terlihat dari disiplin, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Para guru dan staf merasa termotivasi untuk memperbaiki kualitas kinerja mereka.

¹⁰⁰ A A Ketut Budiarta and Hari Wahyono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SD / MI Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser Kalimantan Timur," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)* 5 (2025): 1741–53.

Pengembangan profesionalisme oleh kepala madrasah memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja. Suasana kerja menjadi lebih teratur dan terorganisir. Dengan demikian, profesionalisme menjadi salah satu nilai kunci dalam membangun budaya kerja di madrasah.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memegang peran penting dalam meningkatkan profesionalisme melalui pengelolaan tugas yang terstruktur, bimbingan yang berkelanjutan, dan penerapan standar kerja yang jelas. Langkah-langkah ini mendorong meningkatnya disiplin, rasa tanggung jawab, dan mutu kerja guru dan staf, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih terorganisir dan efisien. Jika dibandingkan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berperan signifikan dalam meningkatkan profesionalisme pendidik melalui dorongan, pengawasan, dan dukungan pengembangan keterampilan, temuan penelitian ini menunjukkan kesesuaian yang kuat antara teori tersebut dan praktik di lapangan. Oleh karena itu, penerapan profesionalisme oleh kepala madrasah dapat dikatakan sangat optimal.

c. Inovasi

Inovasi dalam manajemen pendidikan memiliki peranan yang signifikan untuk meningkatkan kualitas madrasah serta membangun suasana kerja yang inovatif. Pemimpin madrasah yang siap menerima gagasan baru dan mendorong para guru serta staf untuk berinovasi dapat menciptakan suasana kerja yang fleksibel dan penuh dinamika. Dalam sebuah penelitian menjelaskan bahwa inovasi dalam kepemimpinan madrasah memberikan sumbangsih terhadap peningkatan kualitas pengajaran, efektivitas pengelolaan madrasah, serta terbentuknya budaya kerja yang berkembang dan fokus pada kualitas.¹⁰¹

Dalam aspek inovasi, kepala madrasah berusaha menciptakan gagasan-gagasan baru untuk meningkatkan kualitas madrasah. Kepala

¹⁰¹ Miftahudin, Anis Fauzi, Aspandi, Supardi, "Inovasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Penggerak Peningkatan Mutu Pendidikan."

madrasah mendorong guru dan staf untuk berinisiatif mengajukan program atau kegiatan yang inovatif. Sikap terbuka terhadap ide-ide baru ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Inovasi juga diterapkan dalam pengelolaan proses belajar mengajar maupun manajemen siswa. Kepala madrasah memberikan dukungan terhadap penggunaan metode atau strategi baru yang dianggap bermanfaat. Hal ini menjadikan madrasah lebih responsif terhadap perkembangan dalam dunia pendidikan.

Nilai-nilai inovasi yang dikembangkan mendorong para guru dan staf untuk tidak terjebak dalam cara kerja yang lama. Dengan adanya inovasi, budaya kerja madrasah menjadi lebih kreatif dan maju. Inovasi merupakan salah satu elemen penting yang mendukung kemajuan madrasah.

Berdasarkan temuan penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala madrasah telah berusaha untuk menumbuhkan budaya inovasi dengan cara terbuka terhadap ide-ide baru serta memberikan dukungan terhadap pengembangan program dan metode pembelajaran yang kreatif. Stimulus bagi guru dan staf untuk melakukan inovasi menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis, responsif, dan berfokus pada peningkatan kualitas madrasah.

Jika dibandingkan dengan teori yang menekankan bahwa inovasi dalam kepemimpinan memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas manajemen dan pembelajaran serta pengembangan kultur kerja, hasil penelitian menunjukkan adanya kesesuaian yang kuat antara teori dan praktik di madrasah. Dengan demikian, pelaksanaan inovasi oleh kepala madrasah dapat dianggap sangat berhasil.

d. Tanggung Jawab

Sikap bertanggung jawab dalam kepemimpinan di bidang pendidikan adalah elemen kunci untuk membangun budaya kerja yang transparan dan berprestasi. Seorang kepala sekolah atau madrasah yang memiliki rasa tanggung jawab tidak hanya mengurus kegiatan

administratif, tetapi juga berperan aktif dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai program, serta menangani masalah yang muncul di institusi pendidikan. Tanggung jawab kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap profesionalisme para guru dan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi, karena pemimpin yang bertanggung jawab mampu memberikan teladan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah.¹⁰²

Berdasarkan hasil wawancara, kepala madrasah menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Kepala madrasah terlibat langsung dalam merancang, melaksanakan, dan menilai program yang ada di madrasah. Sikap ini mencerminkan keseriusan dalam mengelola lembaga pendidikan. Rasa tanggung jawab juga terlihat dari kepala madrasah untuk menyelesaikan masalah yang timbul.

Pemimpin madrasah tidak menjauh dari permasalahan, melainkan berusaha mencari jalan keluar yang tepat. Ini memberikan rasa tenang bagi para guru dan staf. Dengan adanya sikap tanggung jawab, guru dan staf menjadi termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih akuntabel. Nilai tanggung jawab ini juga memperkuat komitmen bersama dalam mencapai tujuan madrasah.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah telah menampilkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, baik dalam merencanakan, mengimplementasikan, maupun mengevaluasi program madrasah, serta menyelesaikan berbagai masalah yang muncul.

Komitmen ini memberikan efek positif terhadap terciptanya lingkungan kerja yang transparan dan mendorong guru serta staf untuk bekerja dengan lebih bertanggung jawab. Jika dibandingkan dengan teori

¹⁰² Nadia Qurrota, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah," *Journal of Islamic Education and Innovation* 3, no. 2 (2022): 86–96, <https://doi.org/10.26555/jiei.v3i2.6607>.

yang menyatakan bahwa tanggung jawab pemimpin berpengaruh pada profesionalisme dan efektivitas di lembaga pendidikan, maka praktik kepemimpinan kepala madrasah telah sejalan dengan konsep teori tersebut. Oleh karena itu, penerapan sikap tanggung jawab dalam kepemimpinan kepala madrasah dapat dianggap sangat optimal.

e. Keteladanan

Keteladanan seorang pemimpin dalam dunia pendidikan merupakan elemen penting dalam membangun budaya kerja yang baik dan berkelanjutan. Kepala madrasah yang menunjukkan disiplin, etika kerja yang baik, kejujuran, serta keselarasan antara ucapan dan tindakan menjadi teladan bagi guru dan staf. Keteladanan ini berdampak langsung pada sikap kerja, disiplin, dan dedikasi profesional guru. Saat seorang pemimpin mampu memberikan contoh perilaku dan tindakan yang positif, nilai-nilai budaya kerja akan lebih mudah diterima oleh seluruh anggota madrasah, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, beretika, dan berorientasi pada tanggung jawab bersama.¹⁰³

Nilai keteladanan terlihat dari sikap serta tindakan kepala madrasah dalam bekerja. Kepala madrasah berupaya menjadi teladan dalam hal disiplin, etika kerja, dan tanggung jawab. Perilaku ini menjadi pedoman bagi guru dan staf saat bekerja. Keteladanan kepala madrasah juga terlihat dari cara ia berinteraksi dengan sikap sopan dan menghormati orang lain. Sikap ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai. Guru dan staf merasa nyaman berada di lingkungan madrasah. Secara umum, keteladanan kepala madrasah memperkuat penerapan nilai-nilai budaya kerja lainnya.

Keteladanan menjadi faktor utama dalam membangun budaya kerja yang positif dan berkelanjutan, menegaskan pentingnya peran kepala madrasah perempuan dalam menciptakan budaya kerja di

¹⁰³ Salim, "Keteladanan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Al-Muslimun Pandan," *Bunayya: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* III, no. 3 (2022): 208–32.

madrasah. Selain itu, keteladanan kepala madrasah perempuan tercermin dari konsistensi antara ucapan dan tindakan dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Sikap disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab yang diperlihatkan secara nyata menjadi teladan langsung bagi guru dan staf dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Keteladanan ini menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai dan mendorong warga madrasah untuk menunjukkan perilaku kerja yang positif dan bermoral.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keteladanan kepala madrasah perempuan terlihat jelas melalui sikap disiplin, etika kerja yang baik, kejujuran, serta keselarasan antara ucapan dan perilaku dalam menjalankan kepemimpinan. Contoh ini memberikan pengaruh yang baik terhadap sikap kerja guru dan staf, menciptakan suasana kerja yang harmonis, saling menghargai, serta mendorong terbentuknya budaya kerja yang bertanggung jawab.

Jika dibandingkan dengan teori di paragraf pertama yang menyatakan bahwa teladan seorang pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan, maka praktik kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan keselarasan dengan konsep teori tersebut. Oleh karena itu, penerapan teladan dalam kepemimpinan kepala madrasah dapat dianggap sangat optimal.

Dalam upaya membangun lingkungan kerja yang kondusif, kepala madrasah perempuan menghadapi berbagai tantangan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal madrasah. Salah satu tantangan utama adalah perbedaan sikap dan tingkat kesiapan guru serta staf dalam menerima perubahan, terutama terkait penerapan disiplin kerja dan pembudayaan nilai-nilai di lingkungan madrasah. Kondisi ini menyebabkan proses pembentukan budaya kerja belum sepenuhnya merata dan membutuhkan waktu yang cukup panjang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Budaya Kerja di MIN 38 Pidie

Berdasarkan hasil penelitian dan perbandingan dengan teori kepemimpinan pendidikan, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah perempuan di MIN 38 Pidie sangat mampu dalam menjalankan tugasnya untuk membangun budaya kerja madrasah. Semua aspek kepemimpinan yang dijelaskan dalam teori, seperti kemampuan untuk memimpin, membina, mengarahkan, serta menciptakan interaksi kerja yang positif, telah diterapkan dengan baik di lingkungan madrasah.

Penemuan penelitian mengungkapkan bahwa peran kepala madrasah tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pembinaan moral, komunikasi, dan penguatan kerja sama. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pemimpin pendidikan yang efektif mampu mengembangkan budaya kerja melalui teladan dan partisipasi aktif. Dengan terpenuhinya semua unsur kepemimpinan tersebut, kepala madrasah perempuan di MIN 38 Pidie dapat dianggap sangat optimal dalam menciptakan budaya kerja yang baik dan berkelanjutan.

2. Nilai-Nilai Budaya Kerja Yang Dikembangkan Oleh Kepala Madrasah Perempuan

Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa kepala madrasah perempuan di MIN 38 Pidie berhasil membangun nilai-nilai budaya kerja yang menjadi panduan bagi guru dan staf dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Nilai-nilai ini diterapkan secara konsisten melalui kebijakan, rutinitas kerja, serta contoh yang diberikan oleh kepala

madrasah, sehingga menciptakan suasana kerja yang teratur, profesional, dan etis.

Jika dikaitkan dengan teori budaya kerja dalam lembaga pendidikan, nilai-nilai yang berkembang di MIN 38 Pidie telah merepresentasikan seluruh nilai ideal sebagaimana yang dijelaskan dalam teori tersebut. Semua nilai budaya kerja ini tidak hanya dipahami dalam konteks teoretis, melainkan juga diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari. Oleh karena itu, berdasarkan tingkat keselarasan antara teori dan temuan penelitian, pengembangan nilai-nilai budaya kerja oleh kepala madrasah perempuan di MIN 38 Pidie dapat dinilai sangat optimal.

B. Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa rekomendasi seperti berikut:

1. Diharapkan kepala madrasah dapat terus memperkuat peranannya sebagai panutan dengan mempertahankan sikap yang konsisten, meningkatkan profesionalisme, dan menciptakan inovasi dalam kepemimpinan untuk mendukung pengembangan budaya kerja yang lebih efektif.
2. Diharapkan untuk para guru dan staf madrasah meningkatkan keterlibatan, kerjasama, serta komitmennya terhadap nilai-nilai budaya kerja yang sudah ditetapkan, sehingga dapat terwujud suasana kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, penting untuk meningkatkan sikap terbuka terhadap perubahan agar program madrasah dapat berjalan secara optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sumber rujukan untuk mengeksplorasi aspek kepemimpinan madrasah dari perspektif yang berbeda atau menggunakan metode penelitian yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. *Teori Belajar Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Ahmadi, Rulam. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Ainy, Neyla Noer, Abdul Aziz Hunaifi, And Sutrisno Sahari. “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kolaborasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Kampungbaru Ii.” *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran* 8, No. April (2024): 70–73.
- Aisah, Aisah, Khaeruddin Said, Aqodiah Aqodiah, Mappanyompa Mappanyompa, Mustapa Ali, And Baiq Ida Astini. “Perubahan Dinamika Pendidikan Islam Dalam Konteks Globalisasi: Tinjauan Mendalam.” *Seminar Nasional Paedagoria* 4, No. 1 (2024): 24–35. <https://Journal.Ummat.Ac.Id>.
- Al-Mughyirah, Sultan, Fathi Abunaser, Eman Al-Taher, And Al Bandari Al-Otaibi. “Female Principals’ Leadership Roles And Their Impact On School Culture Regarding Gifted Students’ Classrooms.” *International Journal Of Learning, Teaching And Educational Research* 22, No. 2 (2023): 499–516. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.2.27>.
- Aldino, Wahyu. “Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Bintang Andalas.” *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora* 4, No. 1 (2021): 128. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i1.150>.
- Ali, Ubaidillah, Riyuzen Praja Tuala, And M Yasin. “Sistem Menejemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Min 4 Lampung Timur.” *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* 01, No. 0 (2022): 533–43.
- Andhika, Muhammad, Trie Hartiti Retnowati, And Toba Sastrawan Manik. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan: Studi Di Sma N 1 Ulu Musi, Empatlawang Sumatera Selatan.” *Manajemen Pendidikan* 16, No. 1 (2021): 13–27. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.12198>.

- Annis Watun Hasannahrudiyanto. “Integritas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pai.” *Jurnal Ideas Pendidikan, Sosial, Budaya* 10, No. 1 (2024): 173–82.
<https://doi.org/10.32884/ideas.v10i1.1670>.
- Ardiansyah, Risnita, And M. Syahrani Jailani. “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif.” *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2023): 1–9.
<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Areagama. “Integritas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Pendahuluan Efektivitas Kerja Guru Tergambar Dari Penampilan Dan Kinerja Guru (Siti Asiah . T , Menjadi Guru Artinya Mampu Iklim Dan Organisasi Sekolah Yang Menyenangkan Sehingga Memiliki Gairah Untuk Men.” *Edum Joernal* 1, No. 2 (2018): 76–89.
- Budiarta, A A Ketut, And Hari Wahyono. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Sd / Mi Kecamatan Tanah Grogot Kabupaten Paser Kalimantan Timur.” *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (Jppi)* 5 (2025): 1741–53.
- Dedy Mulyana. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Erman, Mutia Aprilia, And Aldri Frinaldi. “Dampak Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan.” *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (Jmiap)* 3, No. 2 (2021): 91–99.
<https://doi.org/10.24036/jmiap.v3i2.230>.
- Frinaldi, Aldri. “Pengaruh Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Pelayanan Publik Di Dinas Catatan Sipil Dan Kependudukan Kota Payakumbuh.” *Humanus* 13, No. 2 (2014): 180.

<https://doi.org/10.24036/jh.v13i2.4727>.

Gani, Hasyin. "Upaya Meningkatkan Budaya Kerja Tenaga Pendidikan Dan Tenaga Pendidikan Melalui Penerapan Reward And Punishment Di Smp Negeri 8 Gorontalo." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 6, No. 2 (2019): 221. <https://doi.org/10.32884/ideas.v6i2.191>.

Hamid, Abd. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Aktualita Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan* 12, No. Desember (2022): 81–92.

Haryanto, Sudarwan Danim, Manap Somantri. "Identifikasi Modal Sosial Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kabupaten Kaur Provinsi Bengkulu." *Jurnal Manajer Pendidikan* 18 (2024): 18–29.

Hasanah, Nafi'atul, And Binti Maunah. "Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Kerja." *Joiem (Journal Of Islamic Education Management)* 4, No. 2 (2023): 153–67. <https://doi.org/10.30762/joiem.v4i2.379>.

Herman. "Perilaku Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru." *Idarah Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan* 4 (2020): 59–72.

Indonesia, Kementerian Agama Republik. *Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama*. Jakarta: Kemenag Ri, 2015.

———. *Pedoman Implementasi Budaya Kerja Kementerian Agama*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Kemenag R, 2019.

K, Abdullah. "Peran Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Budaya Kerja Yang Handal." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, No. 1 (2018): 450–66. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.266>.

Kami, Muhammad Insanul. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Integrity, Quality, Responsibility, Dan Accountability(Iqra)." *Pragmatik: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 2, No. 1 (2025): 1–10.

Karim, Rhafiiqul Azhari, Ahmad Rifki, Dori Rusyunizal, Liza Efriyanti, And

Available Online. "Industry-Responsive And Islamic Curriculum : A Needs."
Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam 6, No. 2 (2025): 156–68.

Kusaeri. *Acuan Dan Teknik Penilaian Proses Dan Hasil Belajar Dalam Kurikulum 2013*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.

Lathifah, Etharina, Lilis Ariska Pebiyanti, And Nur Faiz Firmansyah.

"Kepemimpinan Islam Berdasarkan Dalil-Dalil Syar'i: Al-Quran Dan Hadits." *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2, No. 09 (2021): 1522–30.
<https://doi.org/10.59141/japendi.v2i09.278>.

Lubis, S. "Analisis Budaya Kerja Dan Kinerja Pns Di Lingkungan Pemda Provinsi Sumatera Barat." *Demokrasi* 8, No. 2 (2009): 149–66.

Lutfiyah, Lujeng, And Lubabah Diyanah. "Kepemimpinan Perempuan Dalam Al-Qur'an Kajian Tafsir Tematik." *Al Furqan: Jurnal Ilmu Al Quran Dan Tafsir* 5, No. 2 (2022): 270–87. <https://doi.org/10.58518/alfurqon.v5i2.1399>.

Ma, Siti, Achmad Sani Supriyanto, U I N Maulana, And Malik Ibrahim. "Strategi Inovasi Kepala Madrasah Dalam Membangun Smart Learning Ecosystem Di Ma Al Irtiqo ' Iibs Malang." *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, No. 2 (2023): 135–48.

Massouti, Ayman, Nesslerin Shaya, And Shaimaa Mohamed Abdulla Qareiny.

"Exploring The Nexus Between Female School Leaders' Perceptions Of Distributed Instructional Leadership, Socio-Cultural Dynamics, And Student Achievement In The Arab World." *International Journal Of Educational Research Open* 7, No. March (2024): 100372.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2024.100372>.

Maunah, Binti. *Kepemimpinan Pendidikan Islami*. Yogyakarta: Teras, 2015.

Miftahudin, Anis Fauzi, Aspandi, Supardi, Wahyu Hidayat. "Inovasi Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Penggerak Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Kajian Riset Multidisiplin* 9, No. 6 (2025): 62–66.

- Mobonggi, Arten H, Ritmon Amala, Febrianto Hakeu, And Suhartini Kaaba. "Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Supervisi." *Jurnal Pendidikan Al-Ilmi* 5, No. 2 (2022): 94–104.
- Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2019.
- Mulia, Siti Musdah. *Perempuan Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Pt Grasindo, 2011.
- Nia Sari, Hamengkubuwono, Saidil Mustar. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, No. 2 (2020). <https://doi.org/10.30868/Im.V3i02.852>.
- Nurhilaliati, Nurhilaliati. "Kualitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Di Lingkungan Pondok Pesantren." *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 17, No. 1 (2019): 57–69. <https://doi.org/10.32729/Edukasi.V17i1.541>.
- Nurpriatna, Ade, Aman Nulhakim, Rika Opsari, Endang Komara, And Nandang Koswara. "Peran Nilai-Nilai Dan Etika Dalam Menentukan Budaya Kerja Sekolah Di Ma Muslimin Jaya Cisaat Sukabumi." *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, No. 3 (2024): 2645–49. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V7i3.4036>.
- Pattipawae, Dezonda R. "Penerapan Nilai – Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar." *Sasi* 17, No. 3 (2011): 31. <https://doi.org/10.47268/Sasi.V17i3.363>.
- Qurrota, Nadia. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah." *Journal Of Islamic Education And Innovation* 3, No. 2 (2022): 86–96. <https://doi.org/10.26555/Jiei.V3i2.6607>.
- Rahayu, Rina Nur, Heri Yusuf Muslihin, H. Risbon Sianturi, And Nunung Nurlaela. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam

Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik.” *Journal Of Education Action Research* 7, No. 3 (2023): 423–28.

<https://doi.org/10.23887/Jear.V7i3.67089>.

Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2015.

Rohmah, Nur Rulifatur. “Karakteristik Kepemimpinan Perempuan.” *Jurnal Pikir: Jurnal Studi Pendidikan Dan Hukum Islam* 1, No. 1 (2021): 32–48.

Rohmah, Siti Nikmatur, And Liling Listyawati. “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada.” *Jurnal Sab* 1, No. 2 (2023): 141–56.

<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/download/7131/3383>

Rois, Nur. “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Madrasah Melalui Penguatan Budaya Kerja Islami.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9 (2025): 18758–63.

———. “Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Madrasah Melalui Penguatan Budaya Kerja Islami.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol. 9 No. (2025).

Saifuddin, Lukman Hakim. “Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia.” *Ministry Of Religious Affairs Of The Republic Of Indonesia*, 2014, 1–17. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=nilai+nilai+budaya+organisasi+kementerian+agama>.

Salim. “Keteladanan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Al-Muslimun Pandan.” *Bunayya: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* Iii, No. 3 (2022): 208–32.

Sedarmayanti, Sedarmayanti, And Nunur Rahadian. “Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi.” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15, No. 1 (2018): 63–77. <https://doi.org/10.31113/Jia.V15i1.133>.

- Sefles, E. “Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Serta Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.” *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2018. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/1023.
- Selvi, Tisna Ayu, Sofwan Adi Putra, M Badrun, Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah, And Pringsewu Lampung. “Manajemen Pendidikan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar Mendorong Terciptanya Rasa Saling Percaya Dan Kolaborasi (Robbins & Judge ,” 19, No. 2 (2024): 209–23.
- Steven, Hartono Jessie, And Arif Partono Prasetio. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Penelitian Ipteks* 5, No. 1 (2020): 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sukartini, Sukartini, And Porman Lumban Gaol. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.” *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 4, No. 2 (2022). <https://doi.org/10.32834/jsda.v4i2.544>.
- Sutarto Wijono. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Grou, 2018. - R A N I R Y
- Suwarman Al Muchtar. *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung: Gelar Pustaka Mandir, 2015.
- Syahrir. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Mekarjaya Kecamatan Sukmajaya Kota Depok” 17 (1385): 302.
- T Amiruddin. “Komunikasi Efetif Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam.” *Jurnal Pendas Mahakam*. 7, No. 2 (2022).
- Wati, Putri Selvhia, Siti Raudah, And Ni Made Musiyani Anjasmari. “Pengaruh

Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Balangan.” *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat Dan Kearsipan* 1 (2024): 89–96.

Wendy Sepmady Hutahaean. *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*. Kota Malang: Ahlimedia Press, 2020.

Wijono, Sutarto. *Kepemimpinan Dalam Perpektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Yulita, Vera Diana, And Abdul Halik. “Kepemimpinan Mutu Dan Kerjasama Tim Pada Satuan Pendidikan.” *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 5, No. 1 (2025).

Yusaini. “Kepemimpinan Pedagogis : Membangun Karakter Guru Dan Siswa Melalui Pemodelan Perilaku Positif.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10, No. 1 (2020): 38–52.

Zamroni, Umiarso &. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.

Zebua, Yuniman. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara.” *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7, No. 2 (2020): 109–24.
<https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1758>.

LAMPIRAN



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: 1047 TAHUN 2025

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
- b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Kmk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
- KESATU** : Menunjukkan Saudara :
Dr. Mardin, MA
 Untuk membimbing Skripsi
 Nama : Fatahillah
 NIM : 220206064
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Menciptakan Budaya Kerja di MIN 38 Pidie
- KEDUA** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA.025.04.2.423925/2025, Tanggal 02 Desember 2024;
- KEEMPAT** : Keputusan ini berlaku sampai 21 Januari 2026;
- KELIMA** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada tanggal : 21 Juli 2025
 Dekan,


 Safri Muluk

Tembusan:

1. Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
2. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
3. Direktur Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
4. Kantor Pelayan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
6. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
7. Yang bersangkutan;
8. Arsip.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-127/Un.08/FTK.1/TL.00/1/2026

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepala MIN 38 Kabupaten Pidie

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220206064

Nama : FATAHILLAH

Program Studi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Jl Glumpang baro Timur Glumpang baro

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA KERJA DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 38 PIDIE**

Banda Aceh, 08 Januari 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Buhori Muslim, M.Ag.

NIP. 197508152001121002

Berlaku sampai : 20 Februari 2026

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PIDIE
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 38**

Jalan Tgk Syik Di Trueng Campli
KEC. GLUMPANG BARO KABUPATEN PIDIE
Kode Pos : 24183

Nomor : B-08/MI.01.38/Kp.01.1/1/2026
Lampiran : -
Hal : Telah Melakukan Penelitian

Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
di Banda Aceh

Dengan Hormat,

Sesuai dengan surat dan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor : B-127/Un.08/FTK.1/TL.00/1/2026 Tanggal 08 Januari 2026 tentang Rekomendasi melakukan Penelitian pada MIN 38 Pidie. Maka bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Fatahillah
NIM	: 220206064
Program Studi/Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Glumpang Bungkok, Kecamatan Glumpang Baro Kabupaten Pidie

Telah melaksanakan Penelitian pada tanggal 09 s.d 10 Januari 2026 pada MIN 38 Pidie untuk menyusun Skripsi dengan Judul **KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA KERJA DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 38 PIDIE**

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Got Glumpang, 12 Januari 2026

Kepala Madrasah,



Rahimah, S.Ag

NIP.197211181999052002

INSTRUMEN PENELITIAN

Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 38 Pidie

No	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan		
			Kepala Madrasah	Waka Kesiswaan	Tenaga Administrasi
1	Peran Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja	<p>1. Sebagai Teladan</p> <p>2. Komunikasi yang Efektif</p> <p>3. Kerja Sama</p>	<p>Bagaimana cara Ibu memperlihatkan sikap dan tindakan yang bisa menjadi contoh bagi semua anggota madrasah?</p> <p>Bagaimana Ibu bisa menciptakan interaksi yang baik dengan para guru dan staf pendidikan?</p> <p>Bagaimana Ibu menjalin kerja sama dengan para guru dan staf dalam melaksanakan program madrasah?</p> <p>Bagaimana cara Ibu menanamkan prinsip-</p>	<p>Apakah seorang kepala madrasah perempuan dapat memberikan keteladanan melalui sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari?</p> <p>Apakah hubungan antara kepala madrasah dan waka kesiswaan berlangsung dengan jelas dan transparan?</p> <p>Apakah kepala madrasah melibatkan waka kesiswaan dalam pelaksanaan program di madrasah?</p> <p>Apakah kepala madrasah membimbing waka</p>	<p>Apakah seorang kepala madrasah perempuan dapat memberikan keteladanan melalui sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari?</p> <p>Apakah hubungan antara kepala madrasah dan Tenaga administrasi berlangsung dengan jelas dan transparan?</p> <p>Apakah kepala madrasah melibatkan Tenaga Administrasi dalam pelaksanaan program di madrasah?</p>

		4. Menanamkan Nilai-Nilai Islam	prinsip Islam dalam budaya kerja di madrasah?	kesiswaan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai Islam?	Apakah kepala madrasah membimbing para tenaga administrasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai Islam?
2	Nilai-Nilai Budaya Kerja Yang Dikembangkan Oleh Kepala Madrasah Perempuan	1. Integritas	Bagaimana Ibu menunjukkan nilai integritas saat melaksanakan peran kepemimpinannya?	Apakah integritas kepala madrasah terlihat secara konsisten dalam berbagai kegiatan?	Apakah integritas kepala madrasah terlihat secara konsisten dalam berbagai kegiatan?
		2. Profesi	Bagaimana cara Ibu mempertahankan sikap profesional saat mengelola madrasah?	Apakah kepala madrasah menampilkan sikap profesional dalam membimbing waka kesiswaan?	Apakah kepala madrasah menampilkan sikap profesional dalam membimbing para tenaga administrasi?
		3. Inovasi	Inovasi apa yang Ibu lakukan untuk memperbaiki mutu madrasah?	Apakah inovasi yang diterapkan oleh kepala madrasah berpengaruh pada aktivitas waka kesiswaan?	Apakah inovasi yang diterapkan oleh kepala madrasah berpengaruh pada aktivitas tenaga administrasi?
		4. Tanggung Jawab	Bagaimana cara Ibu melaksanakan tanggung jawab sebagai pemimpin madrasah?	Apakah kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam menentukan keputusan?	Apakah kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam menentukan keputusan?

		5.Keteladanan	Bagaimana cara Ibu membudayakan contoh yang baik di tempat kerja?	Apakah kepala madrasah menjadi teladan yang positif bagi waka kesiswaan?	Apakah kepala madrasah menjadi teladan yang positif bagi tenaga administrasi?
--	--	---------------	---	--	---



Drs. Mardin, MA

NIP. 197704162007102001

Lembar Observasi
Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan Dalam Menciptakan Budaya Kerja di Min 38 Pidie

Nama Pengamat : Fatahillah

Nim : 220206064

Jadwal Observasi : Januari 2026

Aspek dan Indikator Observasi

No	Aspek yang Diamati	Indikator Observasi	Ada	Tidak
1	Keteladanan Kepala Madrasah	Kepala madrasah menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran dan waktu kerja	✓	
		Kepala madrasah menjadi teladan dalam sikap, tutur kata, dan etika kerja	✓	
2	Komunikasi Kepala Madrasah	Kepala madrasah berkomunikasi secara terbuka dengan guru dan staf	✓	
		Kepala madrasah menerima masukan dan pendapat dari guru dan staf	✓	
3	Kerja Sama dan Hubungan Kerja	Kepala madrasah membangun hubungan kerja yang harmonis	✓	
		Kepala madrasah melibatkan guru dan staf dalam kegiatan madrasah	✓	
4	Budaya Kerja di Madrasah	Tercipta budaya kerja yang profesional dan religius	✓	

		Tercipta suasana kerja yang saling menghargai dan peduli	✓	
--	--	--	---	--



Drs. Mardin, MA
NIP. 197704162007102001

DOKUMENTASI





VISI, MISI & TUJUAN MIN 38 PIDIE

VISI

Terbentuknya Siswa yang Berakhlak Karimah, Disiplin, Unggul dalam prestasi IPTEK berlandaskan Keimanan dan Ketaqwaan Kepada Allah SWT dan Berbudaya Lingkungan.

MISI

1. Menyusun Kelengkapan Rukun 9 Manajemen Madrasah.
2. Menwujudkan Madrasah yang berkualitas, relevan, kompeten, dan dinamis sesuai perkembangan masa depan.
3. Menyajikan Sumber Daya manusia yang berbudaya, cerdas, terampil, berbudhi Pekerti luhur yang berwawasan IPTEK berlandaskan IMTAQ.
4. Meningkatkan kualitas dan efektivitas Proses Belajar Mengajar melalui pendekatan pembelajaran yang berpusat pada siswa (Student Centered Learning) dengan multi metode dan multimedia dalam pembelajaran.
5. Menciptakan lingkungan Madrasah yang kondusif, aman, nyaman demi efektivitas seluruh kegiatan pendidikan di Madrasah dan peningkatan mutu lulusan.
6. Menumbuhkembangkan semangat berprestasi dan mewujudkan budaya kompetitif yang jujur, sportif bagi seluruh warga Madrasah dalam berlomba meraih prestasi.
7. Meningkatkan aktivitas pengembangan diri yang diinternalisasi lewat berbagai kegiatan ekstrakurikuler, keagamaan, kepramukaan dan program peningkatan mutu lainnya.
8. Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengalaman ajaran Agama Islam yang sehingga terciptanya lisan yang beriman, bertakwa serta berakhlak mulia.

TUJUAN

Tujuan MIN 38 Pidie adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memiliki sikap dan jiwa Islami dalam kehidupan sehari-hari. Dengan pada Visi MIN 38 Pidie "Terbentuknya Siswa yang Berakhlak Karimah, Unggul berprestasi dalam IPTEK berlandaskan Keimanan dan Ketaqwaan"

