

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan fungsi inti dalam proses manajemen. Keberhasilan sekolah/madrasah dalam melaksanakan apa yang telah direncanakan atau diorganisasikan perlu didukung dengan kemampuan kepemimpinan seorang kepala madrasah. Kepala madrasah pada dasarnya harus dapat mengelola madrasahnyanya agar berkembang maju dari waktu ke waktu.¹

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan persoalan keseharian dalam kehidupan bermasyarakat, berorganisasi/berusaha, berbangsa dan bernegara. Kemajuan dan kemunduran masyarakat, organisasi, usaha, bangsa dan negara antara lain dipengaruhi oleh para pemimpinnya. Oleh karena itu sejumlah teori tentang pemimpin dan kepemimpinanpun bermunculan dan kian berkembang.

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah Negara Islam.

Salah satu tugas manusia di bumi ini adalah sebagai pemimpin. Tugas sebagai khalifah diberikan kepada setiap umat manusia untuk memakmurkan alam sebagai manifestasi dari rasa syukur manusia kepada Allah Swt dan pengabdian kepada-Nya. Maka dari itu dalam pelaksanaannya terkandung sikap kebersamaan atau pertanggungjawaban bersama kepada Allah Swt akan

¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam “ Konsep, Strategi, dan Aplikasi ”* (Yogyakarta : TERAS, 2009), Cet. I, h.167.

kemakmuran alam ini. Konsep ini melahirkan nilai yang sangat penting tentang pemimpin,² sebagaimana Allah Swt berfirman dalam Al-qur'an surat Al-Anbiya ayat 73, yang berbunyi :

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟ ؟

² Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. (Jakarta:PT.Ciputat Press,2005), h.182.

Demikian halnya untuk seorang pemimpin pendidikan. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala madrasah, sebagai orang yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dilembaga pendidikan, harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja personal. Sehingga pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan tertib dan lancar dalam mencapai tujuan yang diharapkan.³

3 Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.2.

usaha atau kegiatan yang berlangsung agar lancar dan mencapai hasil yang diinginkan.

Segenap sumber daya yang ada harus dapat didayagunakan sedemikian rupa para guru perlu digerakkan secara efektif, dan hubungan baik antar mereka perlu dibina guna tercipta budaya organisasi yang positif, penuh semangat dan produktif. Sama halnya dengan penataan tata laksana atau administrasi perlu dibina agar menjadi lingkungan pendidikan yang mampu merangsang kreativitas, disiplin dan semangat belajar yang tinggi bagi para siswa.

Pendidikan adalah salah satu faktor fundamental atau faktor yang mempengaruhi dalam pembangunan suatu bangsa. Maju mundurnya suatu bangsa tergantung pada pendidikan itu sendiri. Negara yang mutu pendidikannya tinggi akan mengalami kemajuan. Sebaliknya, Negara yang mutu pendidikannya rendah akan mengalami keterbelakangan.

Proses pendidikan sebenarnya telah berlangsung sepanjang sejarah dan berkembang sejalan dengan perkembangan sosial budaya manusia dipermukaan bumi.⁴

Sebagai sarana dalam mencerdaskan bangsa termaktub dalam Undang-Undang Dasar 1945, pasal 31 ayat 1 dan 2 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Tia-tiap warga Negara berhak mendapatkan pengajaran.

⁴ Zuhairi, *Sejarah Pendidikan Islam*, (Jakarta: Direktorat Pembinaan Tinggi Departemen Agama, 1986), h.9.

2. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional, yang diatur dengan undang-undang.⁵

Penyelenggara Pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab II Pasal 3 memiliki fungsi dan tujuan sebagai berikut:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi anak didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁶

Kehadiran kepemimpinan kepala madrasah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya madrasah terutama para guru dan karyawan madrasah. Begitu besarnya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan pencapaian tujuan pendidikan madrasah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan seorang kepala madrasah. Sebagai pemimpin, kepala madrasah adalah orang pertama dan utama dalam mewujudkan kepemimpinan yang diharapkan itu. Hal ini diperlukan karena kepemimpinan kepala madrasah akan memberikan corak dan warna madrasah yang dipimpinnya itu.

⁵ Undang-Undang Dasar 1945, (Surabaya: Apollo,th.),h.9

⁶ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional 2003*

Maju dan mundurnya suatu madrasah sangat ditentukan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah memegang peranan penting dalam perkembangan madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk membimbing tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk menjadi seorang kepala madrasah yang efektif harus memiliki beberapa keterampilan seperti :

Keterampilan teknis, meliputi pengetahuan khusus dan keahlian pada suatu kegiatan khusus yang berkaitan dengan fasilitas, yaitu dalam cara penggunaan alat, dan teknik pelaksanaan kegiatan. Keterampilan hubungan manusia, berkaitan dengan kerjasama dengan orang lain. Kemampuan untuk memberikan bantuan dan bekerjasama dengan orang lain maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (madrasah yang lebih efisien dan efektif). Keterampilan membuat konsep, kemampuan untuk merangkum menjadi satu dalam bentuk gagasan atau ide-ide melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan situasi yang relevan dengan organisasi itu. Keterampilan pendidikan dan pengajaran, meliputi penguasaan pengetahuan tentang belajar mengajar. Keterampilan kognitif, meliputi kemampuan dan pengetahuan yang bersifat intelektual.⁷

Dalam hal ini kepala madrasah harus benar-benar membina tenaga pendidik atau guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah dapat langsung membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang ditentukan bagi murid-murid dan juga peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar serta memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan atau kendala dilapangan.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam hal ini sangat besar pengaruhnya. Oleh sebab itu, seorang kepala madrasah sebagai salah satu

⁷ Soebagio Atmodiwiro, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Ardadizya Zaya, 2000),h. 162-163.

bagian dari tenaga kependidikan harus benar-benar professional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas, dan fungsinya akan dapat diketahui melalui berbagai cara dan perilaku dalam interaksi sosial yang melekat pada dirinya. Hasil kepemimpinan tersebut akan dipersepsi oleh para guru dan karyawan lainnya, dan mereka itu akan menentukan sikap tentang bagaimana mereka melaksanakan tugas sesuai dengan kepemimpinan kepala madrasah yang mereka saksikan sehari-hari.

Ada beberapa teori perilaku kepemimpinan diantaranya yaitu, teori sifat (*trait theory*) dan teori perilaku. Berdasarkan teori perilaku kepemimpinan dikembangkan menjadi dua dimensi (*two dimensional leadership*). Berdasarkan teori ini ada dua aspek orientasi perilaku pemimpin, yaitu pada sisi tugas (*task oriented*) dan pada sisi hubungan manusia (*people oriented*).⁸ Dari sifat, cara dan perilaku kepemimpinan kepala madrasah yang baik diharapkan akan dapat mencapai keberhasilan tujuan inovasi yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi juga berpengaruh penting dalam proses pencapaian tujuan madrasah sebagai organisasi dibidang pendidikan. Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggota anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Tetapi, budaya membentuk

⁸ Sulistyorini, *op.cit.*,h.193

perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu. Para pakar bahkan mengingatkan bahwa perubahan organisasi tidak mungkin terjadi tanpa adanya perubahan budayanya.

Wirawan mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya.⁹ Isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Keith Davis dan John W. Newstrom dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan “*Organizational culture is the set of assumptions, beliefs values, and norms that is shared among its members*”.¹⁰ Berdasarkan pendapat itu dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pentingnya membangun budaya organisasi dimadrasah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan madrasah dan peningkatan kinerja madrasah. Sebagaimana disampaikan oleh Stephen Stolp tentang *school culture* yang dipublikasikan dalam ERIC Digest, dari

⁹ Danang Sunyoto dan Burhannudin, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta:CAPS, 2011), h 151

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Organisasi* (Bandung:fika aditama, 2005), h.113.

beberapa hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi disekolah/madrasah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru.¹¹

Adapun mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam hal menanamkan budaya organisasi kepada para pelaku organisasi, yaitu kepada tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah tersebut. Mengenai tenaga pendidik dan kependidikan, Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Penerapan cara dan perilaku kepemimpinan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen akan membantu mengefektifkan peranan kepala madrasah dalam memimpin organisasinya.

Sebelumnya, penulis telah melakukan observasi awal, diketahui bahwa Madrasah Tsanawiyah Raudhatussuyubban Sungai Lulut Kab. Banjar, adalah sekolah/madrasah menengah Islam yang terletak di Jalan Veteran km 6, RT.04 No.223, Kelurahan Sungai Lulut, Kecamatan Sungai

¹¹ Stephen Stolp. *Leadership for School Culture*. (http://www.ed.gou/database/eric_digest) diakses 05/01/2012.

Tabuk, Kabupaten Banjar, Propinsi Kalimantan Selatan, yang didirikan pada tanggal 20 Juli 1985 dan sampai saat ini masih berkembang.

Melihat dari tanggal berdirinya Madrasah Tsaawiyah Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar, yang sudah berumur 30 tahunan. Walaupun masih berkembang namun lamanya yayasan pendidikan ini mampu menunjukkan bahwa madrasah tersebut memiliki kekuatan atau kemampuan untuk menyesuaikan terhadap visi, misi serta tujuan madrasah dan menunjukkan bahwa adanya budaya organisasi yang tercipta dikarenakan perubahan yang terjadi setiap tahunnya.

Fenomena organisasi di Madrasah Tsanawiyah Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar, menurut peneliti saat ini setelah melakukan observasi awal, diketahui bahwa sekolah/madrasah menengah Islam tersebut mempunyai banyak kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi siswa, baik bagi para guru dan siswa yang dilakukan dari pihak pendidik/guru kepada siswanya, disini kita ketahui Kepala Madrasah sebagai Administrator Pendidikan.

Kepala Madrasah memegang peranan penting terhadap kinerja tenaga pendidik dan juga perkembangan madrasah. Oleh karena itu, ia harus memiliki jiwa kepemimpinan untuk mengatur para guru, pegawai tata usaha dan pegawai madrasah lainnya, serta para siswanya.

Dalam hal ini, kepala madrasah tidak hanya mengatur para guru saja, melainkan juga ketatausahaan madrasah siswa, hubungan madrasah dengan masyarakat dan orang tua siswa.

Kepala madrasah harus menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai administrator, karena administrator madrasah tidak akan berjalan dengan baik tanpa sokongan dari kepala madrasah.

Hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah kepala madrasah belum menunjukkan eksistensinya sebagai seorang kepala atau pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan terhadap para bawahan maupun rekan-rekan tim kerja di organisasinya dalam mencerminkan jiwa seorang pemimpin yang ideal, yang mesti ditiru dan dicontoh oleh semua pihak atau terhadap para pelaku organisasi. Karena pemimpin merupakan motor penggerak dan cerminan bagi sekolah atau madrasah untuk dapat bersaing dan berkompetensi dengan madrasah lainnya serta harapan madrasah untuk kedepannya.

Berdasarkan data studi pendahuluan dan dari latar belakang di atas tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan pengkajian lebih mendalam tentang bagaimana cara dan perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya untuk kemudian maka penulis menuangkannya kedalam sebuah penelitian ilmiah berbentuk skripsi, dengan judul :

“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENANAMKAN BUDAYA ORGANISASI KEPADA TENAGA
PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH

RAUDHATUSYSYUBBAN SUNGAI LULUT KABUPATEN
BANJAR”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana cara dan perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan budaya organisasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Raudhatusysyubban Sungai Lulut Kab. Banjar?
2. Apasaja faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan budaya organisasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Raudhatusysyubban Sungai Lulut Kab. Banjar?
3. Bagaimana budaya organisasi yang ada di Madrasah Tsanawiyah Raudhatusysyubban Sungai Lulut Kab. Banjar?

C. Definisi Operasional

Untuk memperjelas judul dari penelitian ini, maka penulis perlu memberikan definisi secara operasional dan penegasan terhadap judul diatas agar tidak salah pengertian dan lebih mengoperasionalkan permasalahan yang digali dalam penelitian ini, maka dikemukakan berbagai definisi yang ada dalam judul tersebut, yaitu :

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan adalah usaha untuk mengarahkan perilaku orang lain guna mencapai tujuan khusus. Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala madrasah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas.¹²

Dalam penelitian ini, kepemimpinan yang dimaksud oleh penulis adalah bagaimana sifat, cara dan perilaku kepala madrasah dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah asumsi, persepsi, adaptasi, dan pelajaran. Sedangkan Pengertian budaya organisasi yang lebih lengkap, adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi kegenerasi.

Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.¹³

¹² Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: Rajawali pers, 2010), h.256.

¹³ Stephen P Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Sandiego state university Erlangga, 2002), h.279.

Berdasarkan definisi operasional diatas, secara keseluruhan judul skripsi ini dapat diartikan sebagai penelitian untuk mengetahui bagaimana cara dan perilaku kepemimpinan seorang kepala madrasah dalam menanamkan budaya organisasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Raudhatussyubban Sungai Lulut Kabupaten Banjar.

3. Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Dalam masyarakat, tenaga kependidikan masih dianggap mempunyai dua arti yang pertama, yaitu guru yang ada dalam masyarakat (informal) seperti guru mengaji, ustad maupun orang tertua atau disegani dalam masyarakat tersebut. Yang kedua yaitu tenaga kependidikan formal yaitu guru yang ada dalam madrasah-madrasah. Namun peran guru disini tidak hanya di madrasah saja tetapi juga dilingkungan masyarakatnya sehari-hari.

4. Madrasah Tsanawiyah Raudhatussyubban Sungai Lulut Kabupaten Banjar

Berdasarkan penelitian ini maka penulis untuk seterusnya menulis keterangan Lembaga Madrasah Tsanawiyah Raudhatussyubban Sungai Lulut Kabupaten Banjar, menjadi MTs Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar, dengan alasan untuk mempermudah saat penulisan dan pembacaan lembaga tersebut.

D. Alasan Memilih Judul

Adapun beberapa alasan yang mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan madrasah.
2. Pentingnya budaya organisasi yang merupakan nilai yang dianut bersama oleh para anggota organisasi.
3. MTs Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar adalah sekolah/madrasah menengah Islam yang masih berkembang.

E. Tujuan penelitian

Dengan mengacu pada latar belakang masalah maka diperoleh tujuan utama dalam penulisan ini adalah untuk mendeskripsikan :

1. Untuk mengetahui bagaimana cara dan perilaku kepemimpinan kepala madrasah di MTs Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar.
2. Untuk mengetahui apasaja faktor yang mempengaruhi kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan budaya organisasi di MTs Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar?
3. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi yang ada di MTs Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar?

F. Kegunaan (Signifikansi) Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Teoritis

- a. Secara teoritis dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ragam ilmu psikologi, khususnya dibidang psikologi pendidikan serta memberikan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dan memberikan sumbangan bagi upaya pengawasan keilmuan tentang Kepemimpinan.
- b. Memberikan gambaran kepada kepala sekolah/madrasah lainnya agar kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya mementingkan tugas, hubungan yang baik dengan orang lain atau hanya mencapai suatu hasil yang maksimal saja, tetapi ketiganya harus dipentingkan agar hasil yang dicapaipun maksimal.
- c. Sebagai referensi bagi para pelaku organisasi dibidang pendidikan agar mampu bersama-sama menciptakan budaya organisasi yang cocok untuk madrasahnyanya.
- d. Menambah khazanah perpustakaan IAIN Antasari Banjarmasin pada umumnya, perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada khususnya atau pihak lain yang memerlukan hasil penelitian ini.

2. Praktis

- a. Kepala Madrasah dan Calon Kepala Madrasah
Memberikan sumbangan bagi pemimpin agar mempunyai jiwa organisasi dan menanamkan budaya organisasi dimadrasahnyanya.
- b. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Sebagai tambahan referensi di perpustakaan dan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya.

c. Peneliti Lainnya

Sebagai arahan ke peneliti lainnya untuk penelitian selanjutnya.

G. Sistematika penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terbagi atas lima BAB yaitu :

Bab I Pendahuluan dikemukakan tentang latar belakang masalah dan definisi operasional, rumusan masalah, alasan memilih judul , tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori membahas teori yang melandasi permasalahan skripsi yang merupakan landasan teoritis yang diterapkan dalam skripsi. Pada bab ini berisi tentang pengertian kepemimpinan kepala madrasah, perkembangan teori-teori kepemimpinan, fungsi-fungsi kepemimpinan, standar kompetensi kepala madrasah, dan konsep budaya organisasi.

Bab III Berisikan Metode Penelitian yang di dalamnya berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, serta prosedur penelitian.

Bab IV Berisikan Laporan Hasil Penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data tentang kepemimpinan kepala madrasah MTs Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar dan faktor-

faktor yang mempengaruhinya, serta budaya organisasi yang tercipta di MTs Raudhatussyubban Sungai Lulut Kab. Banjar.

Bab V Penutup berisi tentang simpulan dan saran. Sedangkan bagian akhir berisi daftar pustaka serta lampiran-lampiran.