

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebagai pemimpin, kepala madrasah menjadi pusat perhatian, di mana segala pandangan akan tertuju padanya dalam berbagai situasi dan kesempatan. Oleh sebab itu, kepala madrasah perlu menjaga kehormatan diri, bersikap dapat dipercaya, dan menunjukkan sikap, perilaku, serta tindakan yang patut dihormati. Pada dasarnya, kepala madrasah merupakan sumber motivasi bagi guru, staf, dan siswa. Maka dari itu, kepala madrasah harus mampu membangkitkan semangat dan rasa percaya diri mereka, agar seluruh warga madrasah dapat memahami visi lembaga dengan penuh semangat, serta bekerja secara profesional dan penuh tanggung jawab. Kepala madrasah juga orang yang selalu memiliki visi dan misi serta tujuan dalam menjalankan kepemimpinannya.¹

Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan sebuah kelompok menuju pencapaian visi dan misi tertentu. Sementara itu, Meshendan dan Von Glinow menggambarkan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan individu lain untuk berkontribusi pada efektivitas dan kesuksesan organisasi. Menurut Newstrom, kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung individu lain untuk bekerja dengan semangat dalam mencapai tujuan. Dari pandangan para

¹ Sri Rahmi, *Kepala Sekolah & Guru Profesional* (Aceh: Naskah Aceh (NASA) & Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018), 175 176.

ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk menggunakan posisi atau otoritasnya guna memengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan upaya orang lain dalam mencapai tujuan bersama.²

Budaya secara umum merupakan hasil tindakan manusia. Dalam konteks organisasi, budaya mencerminkan semangat, suasana, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi. Menurut Robbins, budaya organisasi merupakan kumpulan nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota, yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk membentuk norma perilaku.

Peneliti mendapatkan permasalahan yang ada di sekolah ini yaitu fasilitasnya, dalam pelaksanaan budaya di sekolah, seperti kegiatan sholat berjamaah, terdapat kendala dari segi sarana. Kegiatan ini dilaksanakan pada siang hari, dan karena belum tersedia kanopi yang memadai, siswa sering kali kepanasan. Ketika hujan turun, mereka juga bisa basah karena tempat pelaksanaan belum sepenuhnya terlindungi, sementara jumlah siswa yang mengikuti mencapai sekitar 600 orang. Namun, berkat kerja sama dengan pihak komite sekolah, sebagian area kini telah dilengkapi dengan kanopi, sehingga siswa tidak lagi kepanasan. Meskipun demikian, saat hujan masih ada bagian yang terkena air karena belum seluruh area tertutupi. Hal ini masih menjadi salah satu tantangan dalam penyediaan sarana yang memadai.³

Secara mendasar, budaya organisasi tercermin dalam berbagai bentuk dan bisa mendukung atau menghambat perubahan. Kast dan Rosenzweig menyatakan

² Nasya Soraya Yusuf Filsa Soraya Diva Ayu Syafitri, Mochammad Isa Anshori, "Perilaku Kepemimpinan," *Jurnal Riset Inovasi Manajemen* Vol.1, No.30 (2023): 2.

³ Saipurrahman, Wawancara, 6 Februari 2025.

bahwa budaya organisasi memenuhi beberapa fungsi utama, yaitu budaya organisasi memainkan peran penting dalam menyampaikan identitas kepada anggota organisasi, memfasilitasi komitmen terhadap tujuan yang lebih besar dari diri sendiri, meningkatkan stabilitas sosial dalam organisasi, dan menyediakan landasan yang diterima dan diakui dalam pengambilan keputusan. Bagian terpenting dari organisasi adalah budaya, yang membentuk perilaku dan sikap anggotanya. Aspek perilaku manusia ini merupakan bagian integral dari sisi kemanusiaan dalam organisasi, sehingga pemimpin harus bertindak sesuai dengan sifat dan karakteristik para anggotanya.⁴

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan serta proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Tujuan dari proses ini adalah agar peserta didik memiliki kekuatan spiritual keagamaan, mampu mengendalikan diri, memiliki kepribadian yang baik, cerdas, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang dibutuhkan bagi dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.⁵

Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi di sekolah sangat penting dalam membentuk lingkungan yang kondusif.

⁴ Burhanuddin Mukhamad Faturahman, "Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi," *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* Vol. 10, No.1 (2018): 4–5.

⁵ "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Budaya Religius Dan Lingkungan Adiwiyata Di MAN 2 Kota Kediri" (Skripsi, Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022), 1.

Kepala madrasah menjadi teladan bagi guru maupun murid, dan juga harus bersikap profesional dalam semua tindakan agar menciptakan arah yang jelas. Kepala madrasah yang efektif menciptakan lingkungan yang inklusif dan adil dimana setiap individu merasa dihargai dan dihormati.

Berlaku adil dalam segala hal untuk mencapai ketentraman telah dijelaskan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Maidah ayat 8.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا
إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Dalam ayat ini, Allah SWT memerintahkan kepada orang-orang beriman untuk selalu menjalankan amal dan pekerjaan mereka dengan penuh kejujuran, ketelitian, keadilan, dan keikhlasan semata-mata karena Allah SWT. Perintah ini tidak hanya terbatas pada urusan yang berkaitan dengan agama, tetapi mencakup seluruh aspek kehidupan dan pekerjaan duniawi seorang mukmin. Keadilan diperlukan dalam setiap aspek kehidupan guna mewujudkan ketentraman, kesejahteraan, keteraturan, dan kebahagiaan di dunia maupun akhirat. Bersikap adil merupakan salah satu jalan yang paling dekat menuju ketakwaan kepada Allah SWT. Bagi mereka yang mampu menjalankan perintah ini, Allah menjanjikan ampunan serta ganjaran yang besar.

Sikap adil tidak hanya diterapkan kepada sesama umat Islam, tetapi juga harus diberlakukan kepada siapa pun, termasuk kepada non-Muslim dan bahkan kepada orang yang tidak disukai. Dalam memberikan kesaksian, keadilan harus ditegakkan dengan menyampaikan kebenaran apa adanya, tanpa memandang siapa yang terlibat, meskipun hal tersebut dapat merugikan kerabat atau sahabat dan

menguntungkan pihak lawan. Orang-orang yang beriman dan melakukan perbuatan baik berkontribusi pada terciptanya kehidupan yang harmonis, baik bagi diri mereka sendiri maupun orang lain. Di antara amal saleh yang paling utama adalah bersikap adil.⁶

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang mirip dengan judul. Penelitian pertama oleh Jendra Arya Wiguna, yang membahas tentang peran kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi.⁷ Penelitian selanjutnya, oleh Afiati Nur Amali yang membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya mutu.⁸ Penelitian selanjutnya, oleh Hamdani, dkk, yang membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi: studi kasus.⁹

Penelitian selanjutnya, oleh Mukhtashor yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penanaman budaya organisasi berbasis islam.¹⁰ Penelitian selanjutnya, oleh Muh Rajab yang membahas tentang manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya religius.¹¹

Terlihat dari lima penelitian sebelumnya yang peneliti temukan, penelitian-penelitian diluar sana kebanyakan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah

⁶ Wahhab az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir* (Jakarta: Gema Insani, 2016), 451.

⁷ Jendra Arya Wiguna, "Peran Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Man 1 Pringsewu" (Skripsi, Lampung, UIN Raden Intan Lampung, 2018), 80–81.

⁸ Afiati Nur Amali, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu di MTs Al-Khoiriyyah Semarang" (Skripsi, Semarang, UIN Walisongo, 2015), 97–98.

⁹ Hamdani Marzuki, Mawardaniah, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi: Studi Kasus di Madrasah Kota Langsa" Vol. 12, (2023): 1614.

¹⁰ "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penanaman Budaya Organisasi Berbasis Islam" (Skripsi, Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016), 174 175.

¹¹ Muh Rajab, "Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Religius di Madrasah Insanul Madani Nahdatul Wathan Kota Batam" (Skripsi, Batam, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2022), 129–30.

dalam berbagai konteks, seperti peran kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi, kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya mutu, kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi: studi kasus, kepemimpinan kepala sekolah dalam penanaman budaya organisasi berbasis islam, manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan budaya religius. Namun, peneliti belum menemukan penelitian secara khusus membahas tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi. Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi.

Dengan pertimbangan dari informasi yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penguatan Budaya Organisasi di MTsN 1 Banjar.**

B. Definisi Istilah

1. Strategi

Secara khusus, strategi mencakup penetapan misi organisasi, penentuan tujuan, penyelarasan antara kekuatan internal dan faktor eksternal, perumusan kebijakan dan langkah-langkah yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut, serta memastikan implementasinya secara efektif.¹² Strategi adalah suatu rencana yang disusun dan diterapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

¹² Dian Jani Prasinta Jarkawi Emanuel B. S. Kase, *Strategi Kepemimpinan* (Lampung: CV. Tripe Konsultan, 2023), 26.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan karakteristik yang menyatu dalam diri seorang pemimpin, yang mencakup sejumlah sifat seperti kepribadian, kompetensi, keterampilan, dan kapabilitas. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup berbagai tindakan yang saling terkait dan tidak bisa dipisahkan dari peran serta gaya kepemimpinan atau cara pemimpin tersebut bertindak.¹³ Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah individu yang ditunjuk untuk memimpin sebuah institusi pendidikan formal bercirikan Islam. Sebagaimana halnya kepala sekolah, ia memikul tanggung jawab penuh terhadap pengelolaan madrasah, terutama dalam merealisasikan visi dan misi yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan atau kegagalan seorang kepala madrasah sangat dipengaruhi oleh sejauh mana ia mampu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dalam mengoordinasikan seluruh komponen yang ada di dalam lembaga tersebut.¹⁴

4. Budaya Organisasi

Beberapa ahli, termasuk Phithi Sithi Amnuai dan Kirana, telah memberikan definisi tentang budaya organisasi. Phithi Sithi Amnuai memberikan definisi

¹³ Tri Ifa Indrayani Mu'ah Masram, Muhammad Sulton, *Kepemimpinan* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019), 17.

¹⁴ I. Junaris, *Kepemimpinan Kepala Madrasah: Sebuah Paradigma* (repository.penerbiteureka.com, 2023), 38, <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/560697/kepemimpinan-kepala-madrasah-sebuah-paradigma>.

budaya organisasi sebagai kumpulan sumbu dasar dan keyakinan yang menjadi landasan diadopsi oleh anggota suatu organisasi, yang berkembang dan diturunkan untuk menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Di sisi lain, Kirana menjelaskan bahwa budaya organisasi melibatkan nilai-nilai yang dianut, simbol-simbol, kebiasaan sehari-hari, atau ritual, teladan atau model, penyesuaian, serta adaptasi diri, dan narasi-narasi yang hidup dalam konteks organisasi.¹⁵

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi di MTsN 1 Banjar?
2. Apa tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi di MTsN 1 Banjar?
3. Apa saja faktor pendukung dalam penguatan budaya organisasi di MTsN 1 Banjar?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban untuk masalah yang telah ditentukan dalam fokus permasalahan diatas. Secara rinci tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi di MTsN 1 Banjar.
2. Mengetahui apa tantangan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam

¹⁵ MR Al Hairri dan S. Syahrani, "Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan," *Adiba: Journal of Education*, 2021, 82, <https://adisampublisher.org/index.php/adiba/article/view/44>.

penguatan budaya organisasi di MTsN 1 Banjar.

3. Mengetahui apa saja faktor pendukung dalam penguatan budaya organisasi di MTsN 1 Banjar.

E. Signifikansi Penelitian

Selanjutnya signifikan penelitian, penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini memiliki signifikansi secara umum untuk memahami kondisi objektif di lapangan yang menjadi fokus penelitian. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan dampak yang besar, baik dari segi teori maupun praktis, bagi pihak yang berkepentingan.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penguatan Budaya Organisasi di MTsN 1 Banjar agar dapat memberikan kontribusi terhadap bidang keilmuan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi Kepala Madrasah hasil penelitian ini dapat mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang paling efektif dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung kinerja siswa dan staf. Dengan demikian, madrasah dapat meningkatkan hasil akademik dan efisiensi operasional.

- b. Bagi Guru, dengan memahami strategi kepemimpinan yang cocok dengan budaya organisasi, sekolah dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Ini dapat mengurangi tingkat pergantian dan meningkatkan kemampuan staf yang berkualitas.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya untuk melatih dan mengembangkan pemimpin di sekolah, dengan memahami berbagai strategi kepemimpinan, sekolah dapat memastikan bahwa pemimpin mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan budaya organisasi.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana kebaruan antara penelitian yang sedang dilaksanakan dengan penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian terdahulu juga dimanfaatkan untuk mencegah terjadinya plagiasi dan untuk mengklarifikasi variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Pada bagian ini, peneliti menyajikan hasil beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan, diantaranya:

1. Jendra Arya Wiguna, UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2018, dalam penelitiannya yang berjudul Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Organisasi di MAN 1 Pringsewu. Hasil dari penelitian ini adalah Budaya organisasi di MAN 1 Pringsewu tercermin dalam perilaku dan aktivitas yang telah menjadi kebiasaan dan mengandung nilai-nilai tertentu, seperti nilai kedisiplinan, nilai sosial, kesopanan, serta nilai religius. Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran memegang peran kunci dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi di madrasah tersebut.

Seperti halnya sekolah pada umumnya, setiap institusi pendidikan memiliki sistem nilai budaya yang mencerminkan karakteristik khas dari sekolah tersebut.¹⁶ Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kepala madrasah dalam budaya organisasi. Sedangkan perbedaannya, penelitian Jendra Arya Wiguna lebih memfokuskan kepada peran kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi, dan perbedaan yang peneliti teliti adalah lebih berfokus terhadap strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi.

2. Afiati Nur Amali, UIN Walisongo pada tahun 2015, dalam penelitiannya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu di MTs Al-Khoiriyyah Semarang*. Hasil dari penelitian ini adalah untuk membangun budaya mutu yang efektif, kepala madrasah sebagai pemimpin diharapkan memiliki berbagai kompetensi, salah satunya adalah kemampuan manajerial yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di MTs Al-Khoiriyyah. Selain itu, pembinaan kedisiplinan pegawai serta pemberian motivasi juga penting dilakukan agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara optimal dan berkelanjutan. Kepala MTs Al-Khoiriyyah telah melakukan berbagai upaya dalam mengembangkan budaya mutu di lingkungan madrasah, antara lain dengan menanamkan nilai-nilai serta misi madrasah sebagai pedoman bersama, membangun komunikasi yang efektif dengan seluruh warga madrasah termasuk guru, siswa, dan tenaga kependidikan, serta mengambil

¹⁶ Wiguna, "Peran Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Organisasi Di Man 1 Pringsewu," 80–81.

keputusan secara musyawarah agar kebijakan yang dihasilkan dapat diterima dan dijalankan oleh semua pihak tanpa adanya unsur paksaan. Selain itu, kepala madrasah juga berperan dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, merancang kurikulum sesuai dengan kebutuhan pembelajaran di MTs Al-Khoiriyyah, membiasakan kedisiplinan, serta menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat.¹⁷ Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah. Sedangkan perbedaannya, penelitian Afiati Nur Amali lebih memfokuskan kepada kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya mutu, dan perbedaan yang peneliti teliti adalah lebih berfokus terhadap strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi.

3. Hamdani, dkk, IAIN Langsa STAI Jamitar Lhoksukon pada tahun 2023, dalam penelitiannya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi: Studi Kasus di Madrasah Kota Langsa*. Hasil dari penelitian ini adalah dalam pengembangan budaya organisasi di madrasah-madrasah Kota Langsa, kepemimpinan kepala madrasah terbagi ke dalam dua aspek utama, yaitu kepemimpinan itu sendiri dan budaya organisasi. Kepala madrasah telah menunjukkan kepemimpinan yang efektif melalui penyampaian visi dan misi secara jelas, memberikan keteladanan, membuat keputusan yang tepat, serta menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi dalam menjalankan peran kepemimpinannya.¹⁸ Persamaan dari kedua penelitian ini

¹⁷ Amali, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu di MTs Al-Khoiriyyah Semarang," 97–98.

¹⁸ Marzuki, Mawardaniah, "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi: Studi Kasus di Madrasah Kota Langsa," 1614.

adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah. Sedangkan perbedaannya penelitian Hamdani dkk, lebih memfokuskan kepada mengembangkan budaya organisasi: studi kasus, dan perbedaan yang peneliti teliti adalah lebih berfokus terhadap strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi.

4. Mukhtashor, UIN Maulana Ibrahim Malang pada tahun 2016, dalam penelitiannya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penanaman Budaya Organisasi Berbasis Islam*. Hasil dari penelitian ini adalah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, kepala sekolah senantiasa memberikan arahan, apresiasi kepada warga sekolah yang meraih prestasi, serta mendorong semangat kerja. Ia juga memandang para staf bukan sekadar sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai mitra kerja dalam upaya mewujudkan dan menyukseskan tujuan bersama semua program kerja dalam masa kepemimpinannya, khususnya program pembangunan budaya organisasi berbasis islam. Budaya organisasi berbasis islam yang dibangun oleh kepala sekolah di SMKN I daMA-NU Kraksaan yaitu, 3S (senyum, salam, sapa), berjabat tangan, do'a bersama, shalat dhuhur dan jum'at berjamaah, pendistribusian zakat fitrah, pendistribusian qur ban pada hari raya idul adha, pembinaan rohani islam, yang semuanya itu adalah budaya organisasi berbasis islam yang diamalkan dalam kehidupan sehari-hari.¹⁹ Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala

¹⁹ "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penanaman Budaya Organisasi Berbasis Islam," 174 175.

madrasah. Sedangkan perbedaannya penelitian Mukhtashor lebih memfokuskan kepada kepemimpinan kepala madrasah dalam penanaman budaya organisasi berbasis islam, dan perbedaan yang peneliti teliti adalah lebih berfokus terhadap strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi.

5. Muh Rajab, UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru pada tahun 2022, dalam penelitiannya yang berjudul Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Religius di Madrasah Insanulmadani Nahdlatul Wathan Kota Batam. Hasil dari penelitian ini adalah madrasah Insanul Madani NW Kota Batam Kepulauan Riau memiliki budaya religius yang sangat kuat, yang tercermin dalam berbagai praktik keagamaan yang dilaksanakan di madrasah, seperti pelaksanaan shalat, pengajaran Al-Quran, dan berbagai kegiatan keagamaan lainnya. Budaya religius ini menunjukkan komitmen madrasah untuk memperkuat aspek keagamaan dalam kehidupan sehari-hari pendidikan agama dan spiritualitas siswa. Salah satu tantangan yang dihadapi kepala madrasah dalam mengembangkan budaya religius di Insanul Madani NW Kota Batam, Kepulauan Riau adalah rendahnya tingkat kesadaran dan pemahaman mengenai pentingnya budaya religius. Sebagian guru, staf, dan siswa masih kurang mengerti nilai-nilai keagamaan serta pentingnya penerapan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan madrasah. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu berperan aktif dalam memberikan

pemahaman yang memadai terkait hal tersebut.²⁰ Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang kepala madrasah dalam mengembangkan budaya. Sedangkan, perbedaannya penelitian Muh Rajab lebih memfokuskan kepada kepala madrasah dalam mengembangkan budaya religius, dan perbedaan yang peneliti teliti adalah lebih berfokus terhadap strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam penguatan budaya organisasi.

G. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam menyelesaikan sebuah penelitian secara keseluruhan. Penelitian ini disusun dengan sistematika penelitian yang terdiri dari 5 bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, yang terdiri dari: konteks penelitian, definisi istilah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikan penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penelitian.

BAB II: Kajian teori dan kerangka pikir, yang terdiri dari: pengertian strategi kepemimpinan, tujuan kepemimpinan, tantangan kepala madrasah, faktor pendukung, pengertian budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, dan peran budaya organisasi.

BAB III: Metode penelitian, yang terdiri dari: jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan keabsahan data.

²⁰ Rajab, "Manajemen Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Religius di Madrasah Insanul Madani Nahdatul Wathan Kota Batam," 129-130.

BAB IV: Hasil penelitian, penyajian data, dan pembahasan.

BAB V: Penutup, yang terdiri dari: kesimpulan dan saran.