

## Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Lingkungan Sekolah Yang Positif

Khairunnisa<sup>1</sup>, Puriandari Angkat<sup>2</sup>, Tri Kumala Bintang<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi penulis: [Khairunnisa44214@gmail.com](mailto:Khairunnisa44214@gmail.com)

**Abstract.** Leadership generally means the ability to be ready to influence, encourage, invite, guide, mobilize, direct people or groups to accept this influence and then create something that might help achieve a certain goal. This research method is to use the interview method, where the method used is to collect data by asking the subject for information, the method used is direct conversation. Interview or ask direct questions related to this research topic with one of the teachers. This journal discusses the importance of the principal's leadership role in creating a positive school environment. This research was conducted at a Darul Ilmi Islamic boarding school in Tanjung Sari.

**Keywords:** Leadership, Principal, Environment, and Positive.

**Abstrak.** Kepemimpinan secara umum berarti sebagai kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, mengarahkan orang atau kelompok untuk menerima pengaruh tersebut dan kemudian menciptakan sesuatu yang mungkin membantu mencapai suatu tujuan tertentu. Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, dimana metode yang digunakan adalah mengumpulkan data dengan cara meminta informasi kepada subjek, metode yang digunakan adalah percakapan langsung. Wawancara atau mengajukan pertanyaan langsung terkait topik penelitian ini dengan salah satu guru. Jurnal ini membahas tentang pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif. Penelitian ini dilakukan di sebuah madrasah tsanawiyah Darul Ilmi yang berada di Tanjung Sari.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Lingkungan, dan Positif.

### LATAR BELAKANG

Pembelajaran yang efektif dan efisien merupakan hal yang penting bagi setiap lembaga pendidikan. Namun, memiliki kebijakan yang baik dan program pengajaran yang efektif saja tidaklah cukup. Kualitas kepemimpinan pendidikan juga menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Sekolah atau fasilitas pendidikan yang dikelola dengan baik akan lebih mampu menciptakan lingkungan yang merangsang motivasi dan partisipasi siswa dalam kegiatan, membantu mereka mencapai tujuan pendidikan, serta memberikan dampak positif bagi guru dan staf. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Penelitian ini membahas bagaimana

Received Mei 15, 2024; Accepted Juni 18, 2024; Published Juli 30, 2024

\* Khairunnisa, [Khairunnisa44214@gmail.com](mailto:Khairunnisa44214@gmail.com)

kepemimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Dalam penelitian ini kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memimpin dan mengembangkan suatu lembaga pendidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan, baik internal maupun eksternal, serta menjelaskan metode yang digunakan oleh pemimpin pendidikan untuk memfasilitasi perubahan dan membangun kepercayaan antara staf, siswa dan orang tua. Selain itu, penelitian ini juga membahas hubungan antara kepemimpinan instruksional dan kinerja akademik siswa, semangat kerja, dan kesuksesan. Keunggulan penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai apa itu kepemimpinan pendidikan dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan di lembaga pendidikan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi membantu para pemimpin pendidikan meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga dapat memberikan dampak positif bagi seluruh lembaga pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di salah satu sekolah MTS Darul Ilmi yang berada di jl. Tamora, Batang Kuis. Pemilihan lokasi di dasarkan pada pertimbangan para peneliti. Selain itu, subjek dalam penelitian ini memiliki akses yang sangat mudah sehingga peneliti memiliki kesempatan yang terbuka untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun lingkungan yang positif dan nyaman.

### **B. Desain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, dimana metode yang digunakan adalah mengumpulkan data dengan cara meminta informasi kepada subjek, metode yang digunakan adalah percakapan langsung. Metode wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interviewer*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*)

dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai (*interviewer*) melalui komunikasi langsung (yusuf, 2014). Metode wawancara/interview juga merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara responden orang yang di wawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Dalam wawancara tersebut biasa dilakukan secara individu maupun dalam bentuk kelompok, sehingga di dapat data informatik yang orientik. Wawancara bertujuan mencatat opini, perasaan, emosi, dan hal lain berkaitan dengan individu yang ada dalam organisasi. Dengan melakukan interview, peneliti dapat memperoleh data yang lebih banyak sehingga peneliti dapat memahami budaya melalui bahasa dan ekspresi hak yang diinterview, dan dapat melakukan klarifikasi atas hal-hal yang tidak diketahui.

Wawancara atau mengajukan pertanyaan langsung terkait topik penelitian ini dengan salah satu guru. Data yang diperoleh dari wawancara umumnya berbentuk pernyataan yang menggambarkan pengalaman, pengetahuan, opini dan perasaan pribadi. Untuk memperoleh data ini peneliti dapat menggunakan metode wawancara standar yang terskedul (*Schedule Standardised Interview*), interview standart akterskedul (*Non-Schedule Standardised Interview*) atau interview informal (*Non Standardised Interview*). Ketiga pendekatan tersebut dapat dilakukan dengan teknik sebagai berikut: a) Sebelum wawancara dimulai, perkenalkan diri dengan sopan untuk menciptakan hubungan b) Tunjukkan bahwa responden memiliki kesan bahwa dia orang yang “penting” c) Peroleh data sebanyak mungkin d) Jangan mengarahkan jawaban e) Ulangi pertanyaan jika perlu f) Klarifikasi jawaban g) Catat interview (Chairi, 2009).

### **C. Partisipan**

Partisipan dalam penelitian ini dipilih sesuai dengan kriteria yang di butuhkan dalam penelitian, sehingga partisipan dapat memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Peneliti juga mengenal partisipan dengan baik sehingga partisipan bersedia untuk diwawancarai. Partisipan dalam penelitian ini melibatkan salah satu guru di MTS Darul Ilmi.

Alasan kedua partisipan bersedia untuk diwawancarai ialah karena partisipan ingin berbagi pendapat dan pengalamannya yang diharapkan dapat bermanfaat untuk peneliti. Partisipan bersedia diwawancarai di ruang guru dalam waktu 15-20 menit.

Peneliti telah meminta izin kepada partisipan untuk merekam proses wawancara menggunakan audio record gadget. Identitas partisipan dirahasiakan untuk menjaga privasi partisipan.

#### **D. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilaksanakan dengan tahapan ialah pertama, peneliti melakukan persiapan sebelum terjun kelapangan. Persiapan tersebut antara lain mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada informan, dan melakukan tinjauan lokasi atau melakukan penjadwalan wawancara dengan informan.

Kedua, tahap dimana peneliti mengumpulkan data di lapangan yang berkaitan dengan focus dari peneliti dari lokasi lapangan. Wawancara antara peneliti dan partisipan dilakukan secara verbal. Peneliti memperkenalkan diri dan menyampaikan maksud maksud wawancara, menciptakan suasana yang rileks dan nyaman, lalu peneliti meminta izin pada partisipan untuk merekam audio dan mendokumentasikan menggunakan gadget. Kemudian, peneliti melakukan wawancara kepada partisipan dengan pertanyaan yang telah dipersiapkan. Selanjutnya, wawancara dengan partisipan dilakukan oleh peneliti pertama dan peneliti kedua melakukan pencatatan dengan apa yang di katakana oleh partisipan dan peneliti ketiga melakukan pengumpulan dokumentasi foto dan audio dengan menggunakan gadget. Sebelum mengakhiri wawancara peneliti memastikan kembali bahwa peneliti telah mendapatkan jawaban sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti.

#### **E. Analisis Data**

Menurut Sugiyono, metode analisis data dimaksudkan sebagai proses pencarian data dan pengumpulan data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumen, mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, menggali pola-pola dalam data dengan cara memecahnya menjadi satuan-satuan, menyusunnya dan mengaturnya. Pilih apa yang penting dan apa yang ingin diselidiki, dan tarik kesimpulan yang mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan mentranskrip data wawancara. Peneliti ketiga memutar rekaman wawancara, mendengarkan baik-baik, dan menuliskan apa yang didengarnya sesuai rekaman tersebut. Peneliti mencatat hasil wawancara dalam transkrip kemudian membaca transkrip tersebut berulang kali untuk mengembangkan tema. Tema-tema yang muncul dari hasil wawancara kemudian diinterpretasikan. Hasil analisis data diungkapkan dalam bentuk cerita, mengikuti kaidah kebahasaan yang benar pada bagian Hasil dan Pembahasan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan, anatar lain (1) Konsep Lingkungan Sekolah yang Positif, (2) Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif. Jurnal ini membahas tentang pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif. Penelitian ini dilakukan di sebuah di sebuah madrasah tsanawiyah Darul Ilmi yang berada di Tanjung Sari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif meliputi aspek-aspek berikut: (Suharsimi. 2010).

- a. Perilaku kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif: Perilaku kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pemimpin yang demokratis dan partisipatif akan melibatkan seluruh warga sekolah dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah.
- b. Menciptakan iklim kerja yang kondusif: iklim kerja yang kondusif dapat mendukung keberhasilan proses pembelajaran dan pengembangan diri siswa. Iklim kerja yang kondusif dapat diciptakan melalui berbagai upaya, seperti menciptakan suasana yang nyaman dan aman, serta menjalin hubungan yang baik antar warga sekolah.
- c. Pengembangan profesionalisme guru: Pengembangan profesionalisme guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah dapat mengembangkan profesionalisme guru melalui berbagai upaya, seperti memberikan pelatihan dan seminar, serta mendorong guru melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- d. Peningkatan sarana dan prasarana sekolah: Sarana dan prasarana sekolah yang memadai dapat mendukung proses pembelajaran. Kepala sekolah dapat meningkatkan sarana dan prasarana sekolah melalui berbagai upaya, seperti mengajukan bantuan kepada pemerintah atau pihak swasta, serta menggalang dana dari masyarakat.

## **Konsep Lingkungan Sekolah yang Positif**

Lingkungan sekolah memegang peranan penting bagi perkembangan belajar para siswanya. Lingkungan ini meliputi lingkungan fisik sekolah seperti lingkungan sekitar sekolah, sarana dan prasarana belajar yang ada, sumber-sumber belajar dan media belajar dan sebagainya. Selanjutnya lingkungan sekolah juga menyangkut lingkungan akademis yaitu suasana dan pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar, kegiatan ekstrakurikuler dan sebagainya. Lingkungan sekitar bagi guru dan peserta didik merupakan suatu komponen pembelajaran yang efektif untuk proses pendidikan.

Lingkungan belajar positif adalah lingkungan belajar yang mendukung proses belajar mengajar serta perkembangan siswa. Lingkungan belajar yang positif ditandai dengan adanya rasa saling percaya, menghargai dan mendukung antar warga sekolah. Lingkungan belajar yang positif memegang peranan penting dalam keberhasilan proses pendidikan. Lingkungan belajar yang positif dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada siswa dalam belajar, sehingga dapat belajar secara maksimal. Lingkungan belajar yang positif juga dapat mendorong siswa untuk berprestasi dan mengembangkan potensinya (Budiyono, 2015). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan sekolah yang positif, yaitu:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah: Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang efektif akan mampu menciptakan budaya sekolah yang positif.
- b. Kebijakan sekolah: Kebijakan sekolah yang mendukung menciptakan lingkungan sekolah yang positif juga akan berperan penting. Kebijakan sekolah yang mendukung menciptakan lingkungan sekolah yang positif, misalnya kebijakan yang mendukung disiplin positif, kebijakan yang mendukung partisipasi warga sekolah, dan kebijakan yang mendukung pengembangan potensi peserta didik.
- c. Perilaku warga sekolah: Perilaku warga sekolah dapat mempengaruhi lingkungan sekolah. Perilaku warga sekolah yang saling menghormati, saling membantu, dan saling mendukung akan menciptakan lingkungan sekolah yang positif.

Terdapat beberapa ciri lingkungan belajar yang positif, antara lain: Merasa aman dan nyaman. Siswa merasa aman dan nyaman dalam lingkungan belajar. Siswa tidak merasa takut atau khawatir terhadap hal-hal yang tidak diinginkan. Ciptakan hubungan yang harmonis. Terjalannya hubungan yang harmonis antara siswa, guru dan tenaga

kependidikan lainnya. Hubungan harmonis ini dibangun atas dasar saling menghormati, menghargai dan bekerja sama. Adanya suasana yang kondusif untuk belajar. Lingkungan belajar yang baik ditandai suasana belajar yang tenang, teratur dan menyenangkan. Ada dukungan dari orang tua dan masyarakat. Orang tua dan masyarakat mendukung upaya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif (Fattah, 2012).

Suasana yang positif di lingkungan sekolah penting bagi siswa. Lingkungan yang aman dan sehat akan memberikan kesempatan dan kebebasan kepada siswa untuk merencanakan, belajar, melakukan kesalahan, dan memperbaiki diri, sehingga mereka dapat memperoleh dan mengenyam pendidikan. Jika siswa mendapat tekanan dari lingkungannya, maka proses belajar akan sulit. Salah satu tanggung jawab kita sebagai guru adalah menghilangkan gangguan-gangguan yang menghambat proses pengembangan potensi siswa. Guru harus peka terhadap situasi ini. Jangan biarkan habitat yang tidak sehat (toxic) terbangun sia-sia. Keberhasilan akademik, sosial dan emosional siswa di kelas dipengaruhi oleh lingkungan belajar yang mereka alami di lingkungan sekolah. Suasana positif di lingkungan sekolah juga akan memberikan dampak positif bagi kita sebagai guru. Hal ini dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan orang-orang di sekitar kita, menjadi lebih bahagia, lebih antusias, termotivasi dan mendapatkan ketenangan pikiran dalam mengajar siswa. Lingkungan yang baik mempunyai pengaruh yang besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan mental peserta didik. Contoh sederhana lingkungan yang baik dimana guru bekerja adalah di dalam kelas dengan menciptakan ruangan yang baik dan bersih, siswa akan belajar dengan gembira dan gembira, guru sabar dan selalu tersenyum, anak senang dan pendidikan berjalan. baik dan baik. Suasana sehat di lingkungan sekolah tidak dapat tercipta dengan sendirinya, namun harus diciptakan dan diciptakan secara berkelanjutan.

Lingkungan yang baik memungkinkan kita untuk terus berkembang dan berkembang. Ada langkah yang dapat kita lakukan untuk menciptakan lingkungan kelas yang positif di dalam kelas, yaitu dengan mengembangkan lingkungan kelas yang menyenangkan dengan menerapkan 6S (Senyum, Syukur, Salim, Syukur, Baik dan Berperilaku Baik), menyadarkan siswa untuk memperhatikan peringatan. Tanpa kesadaran maka akan sulit menegakkan disiplin. Lingkungan yang menyadari pentingnya kedisiplinan dapat membangun karakter siswa. Penggunaan metode pembelajaran yang

tepat dan bervariasi dapat menunjang pembelajaran siswa. Guru melaksanakan pembelajaran disesuaikan dengan karakteristik siswa.

### **Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif**

Sekolah yang efektif memerlukan kepemimpinan kepala sekolah untuk membimbing dan memotivasi warga sekolah, serta kemauan seluruh pemangku kepentingan, baik guru, staf, siswa, orang tua, dan siswa, untuk mencapai tujuan sekolah yang diharapkan. Kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah memerlukan penerapan strategi kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan khususnya karakteristik dan kemampuan pengikutnya. Terdapat empat strategi kepemimpinan kepala sekolah yang masing-masing dipertimbangkan efektif untuk konteks tertentu (Sergionvani, 2006).

- a. *Bartering* adalah ketika kepala sekolah dan guru sepakat untuk memberikan sesuatu yang diinginkan pemimpin dengan imbalan sesuatu yang diinginkan pemimpin. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada “*trading*” keinginan untuk transaksi dan kebutuhan akan kolaborasi dan kepatuhan. Pendekatan ini membangun hubungan berdasarkan “*barter*” untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pemimpin dan bawahan. Pendekatan ini paling efektif ketika kepala sekolah dan guru tidak memiliki tujuan atau kepentingan yang sama, yaitu ketika kepala sekolah dan guru memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda.
- b. *Building* adalah kepala sekolah menciptakan lingkungan positif dan dukungan antarpribadi yang meningkatkan kemungkinan bahwa staf akan memenuhi kebutuhan mereka akan prestasi, tanggung jawab, kompetensi, dan harga diri. Gaya kepemimpinan ini tidak terlalu menekankan pada *trading* dan berfokus pada penciptaan lingkungan di mana guru dapat memenuhi kebutuhan psikologis mereka. Ketika upaya kolektif pada tingkat minimum tercapai, pendekatan ini menyarankan peralihan penghargaan dari eksternal ke internal.
- c. *Binding* adalah kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk menumbuhkan nilai-nilai bersama tentang hubungan dan koneksi yang mereka inginkan sehingga bersama-sama mereka dapat menjadi komunitas pembelajar dan pemimpin.
- d. *Bonding* adalah Kepala sekolah dan staf dihubungkan oleh hubungan dan komitmen yang mendukung perkembangan sekolah dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Gaya kepemimpinan ini menekankan hubungan kepedulian dan saling ketergantungan

yang dihasilkan dari pemenuhan kewajiban dan komitmen bersama. Kepemimpinan dan pengembangan dapat dilanjutkan dengan gaya ini. Orang-orang menjadi komunitas melalui satu pikiran, hati, dan praktik. Gaya dan strategi kepemimpinan ini menekankan moralitas sebagai sumber kekuasaan.

Kepemimpinan yang konsisten dengan strategi keterikatan dan pemeliharaan berdasarkan pertimbangan rasional, hubungan humanistik, dan pengembangan motivasi intrinsik pada pengikut dikemukakan oleh Kotter (1994) dalam tiga fungsi kepemimpinan berikut ini. Pertama, pemimpin menetapkan arah (visi) dan strategi. Penetapan arah dilakukan secara induktif. Pemimpin mengumpulkan data dan mencari pola, hubungan, serta saling keterkaitannya dalam rangka menetapkan visi dan strategi perubahan sekolah. Visi yang dibuat harus melayani kebutuhan dan kepentingan seluruh *stakeholders* serta dapat diwujudkan dalam strategi kompetitif sekolah yang realistis. Visi yang dikembangkan harus memenuhi kebutuhan dan kepentingan semua pihak yang terlibat serta mampu diimplementasikan ke dalam strategi kompetisi sekolah yang realistis. Visi dan strategi ini memberikan panduan bagi sekolah untuk beradaptasi dengan lingkungan yang kompetitif dan berubah dengan cepat dan juga berfungsi sebagai panduan perencanaan.

Kedua, pemimpin memimpin orang menuju visi yang jelas. Hal ini dapat dicapai dengan: a) Berkomunikasi dengan semua kelompok sasaran. Staf sekolah dan pemangku kepentingan tentang visi dan strategi sekolah. b) Membangun kredibilitas atau keyakinan terhadap visi dan strategi perubahan sekolah yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kredibilitas dan perlu diperhatikan adalah pengenalan pesan, isi pesan, dan reputasi komunikator, termasuk kejujuran dan dapat dipercaya. c) melakukan pemberdayaan dengan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengambil inisiatif sepanjang sejalan dengan visi dan strategi sekolah. Dan yang kedua, menerima konflik apapun asalkan bertujuan pada tujuan yang sama.

Ketiga, pemimpin memotivasi dan menginspirasi. Setelah visi dan strategi sekolah ditetapkan dan dikomunikasikan, tantangan berikutnya adalah memotivasi masyarakat untuk mencapainya dan menghadapi hambatan yang muncul. Pemimpin memotivasi orang dengan cara memuaskan kebutuhannya akan prestasi, membangun rasa memiliki, pengertian, harga diri (*recognition, self-harga*), membangun pengendalian diri terhadap

orang lain, dan membangun kemampuan bertindak sesuai dengan harapan orang lain. Hal ini akan menimbulkan reaksi yang kuat terhadap perubahan (Kotter dalam Wahab, 2005).

Murniati (2008) menyatakan dalam tatanan hubungan kerja, sebagai pemimpin kepala sekolah idelanya harus mampu: 1) berpikir sistem dalam segala hal; 2) mengambil keputusan dalam situasi yang sangat kritis; 3) mengelaborasi sikap dan tingkah laku sesuai dengan lingkungan; 4) menguasai budaya yang berhubungan dengan dirinya; 5) memotivasi kerja bawahan secara kreatif; 6) membaca situasi dan harus ditindak lanjuti; 7) menguasai kondisi lingkungan keamanan. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yang dimaksud dengan Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu satuan pendidikan. Martin dan Millower (2001) serta Willower dan Kmetz (2007) berdasarkan hasil kajiannya pada berbagai sekolah unggulan yang telah sukses mengembangkan program-programnya, mengemukakan indikator kepala sekolah yang efektif: a) memiliki visi yang kuat mengenai masa depan sekolahnya; b) memiliki harapan yang tinggi; c) memastikan pembelajaran berjalan secara efektif; d) pemanfaatan waktu secara efisien serta meminimalisasi stres dan konflik negatif; e) mendayagunakan berbagai sumber belajar yang ada; f) memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran; g) melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif. Kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan budaya sekolah yang positif, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Astuti, 2020). Berikut adalah beberapa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif: (Mulyasa, 2015)

- a. Memiliki pernyataan visi dan misi yang jelas lingkungan sekolah yang baik untuk dicapai: Visi dan misi yang jelas akan menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama menciptakan lingkungan sekolah yang baik. Seperti visi dan misi yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis ini yaitu, "Cerdas, Beriman, Berakhlak Mulia, Beramal, Sehat Fisik dan Mental". Yang artinya Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis ini bercita-cita menciptakan generasi yang memiliki kecerdasan, cerdas disini itu adalah kemampuan berfikir, memahami suatu keadaan dan sangat mudah mengerti suatu

hal. Lalu, beriman, berakhlak mulia, serta beramal, tentunya lembaga pendidikan islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai islam akan menciptakan generasi yang menjaga keimanan, selalu berperilaku sesuai dengan ajaran islam dan yang selalu mengajarkan untuk menanamkan benih kebaikan dengan beramal, selanjutnya sehat fisik dan mental, sehat juga bukan hanya secara fisik namun juga sehat mental hal tersebut jelas harus diperhatikan secara seimbang guna menunjang segala aktivitas guna mencapai cita-cita dan tujuan.

- b. Selanjutnya adalah Misi, yaitu langkah-langkah yang harus dilakukan guna mencapai visi. Misi pertama, Mempersiapkan Putra-putri muslim menjadi insan intelektual dan berjiwa ulama Kedua, Melaksanakan pendidikan dalam kerukunan dan ukhuwah islamiyah Ketiga, Meningkatkan suatu pendidikan agama islam disesuaikan dengan situasi dan kondisi pendidikan yang berkembang keempat, Membina Putra-putri muslim agar terampil dan kreatif bagi kesejahteraan umat. Tentu setelah adanya visi dan misi dalam suatu lembaga itu pasti ada suatu tujuan yang ingin dicapai seperti yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis ini yaitu, 1) Mengembangkan ilmu pengetahuan seluas-luasnya, 2) Menghasilkan umat yang berilmu pengetahuan, beriman dan terampil, 3) Membina kehidupan masyarakat berdasarkan ajaran islam. Berdasarkan visi, misi dan tujuan yang ada lembaga pendidikan Islam Madrasah Tsanawiyah Darul Ilmi Batang Kuis ini sangat menekankan nilai-nilai islam yang menjadi karakter tersendiri. Hal tersebut terlihat dari tujuan yang salah satunya adalah menghasilkan umat yang berilmu pengetahuan dan membina masyarakat berdasarkan ajaran agama islam.



Gambar 1. Misi Visi Madrasah Tsanawiyah

- c. Menciptakan budaya sekolah yang mendukung proses belajar mengajar yang efektif. Budaya sekolah yang mendukung proses belajar mengajar yang efektif akan mendorong siswa untuk belajar dengan optimal. Budaya merupakan segala bentuk perilaku manusia didalam kehidupan yang berhubungan dengan alam dan manusia. Termasuk didalamnya gambaran mengenai suatu pola hidup yang berkembang yang dimiliki bersama oleh suatu kelompok dan diwariskan turun-temurun dari generasi kegenerasi. Yang dimaksud pola hidup yang berkembang itu sendiri tentunya memiliki tujuan seperti untuk mengatur tingkah laku seseorang, penggunaan bahasa, perbuatan atau tentang bagaimana seseorang melakukan interaksi atau berkomunikasi dengan orang lain. Budaya diyakini mempunyai pengaruh terhadap kehidupan. Budaya dapat dipikirkan sebagai persepsi yang tidak terwujud yang secara umum hal tersebut diterima oleh suatu kelompok tertentu. Konsep budaya ini adalah sebuah tindakan bahwa sadar bagi para anggota dalam suatu kelompok, yang meliputi tindakan, rasa, keyakinan dan nilai-nilai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Imam Machali, 2012).
- d. Budaya madrasah merupakan semua nilai-nilai, tradisi yang telah dibangun dalam waktu yang cukup lama oleh semua warga yang ada dilingkungan madrasah dan tentunya mengarah kepada keseluruhan personal. Tradisi atau kebiasaan yang diterapkan harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh semua warga madrasah. Pentingnya madrasah memiliki budaya atau kultur. Madrasah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (1) kemampuan untuk hidup,tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan madrasah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Oleh karenanya suatu organisasi termasuk madrasah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah. Memperhatikan konsep diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya madrasah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, upacara, simbol-simbol dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini menghasilkan tiga temuan, anatar lain Konsep Lingkungan Sekolah yang Positif, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif. Jurnal ini membahas tentang pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif. Penelitian ini dilakukan di sebuah di sebuah madrasah tsanawiyah Darul Ilmi yang berada di Tanjung Sari. Pemimpin yang demokratis dan partisipatif akan melibatkan seluruh warga sekolah dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah. Iklim kerja yang kondusif dapat diciptakan melalui berbagai upaya, seperti menciptakan suasana yang nyaman dan aman, serta menjalin hubungan yang baik antar warga sekolah. Kepala sekolah dapat mengembangkan profesionalisme guru melalui berbagai upaya, seperti memberikan pelatihan dan seminar, serta mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, D. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Lingkungan Sekolah Yang Positif. *Jurnal Pendidikan*, 11(2), 131-140.
- Budiyono, D. (2015). *Manajemen Sekolah Berbasis Budaya Positif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chairi, A. (2009). *Landasan Filsafat dan Metode Penelitian Kualitatif*. Discussion Paper.
- Cheng, Y. C. (2003). *Leadership & Strategy*. In T. Bush & L. Bell. *The Principles and Practice of Educational Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Didin Kurniawan dan Imam Machali.(2012).*Manajemen Pendidikan : Konsep dan Prinsip pengelolaan pendidikan*.Jogyakarta: Ar-Ruzz Media. Hlm. 246.
- Doe, J. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Lingkungan Sekolah Yang Aktif *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 10(2), 123-145.
- Fattah, N. (2012). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kotter, J. P. (1994). *Leading Change. Menjadi Pionir Perubahan*. Jakarta: Gramedia.
- Menteri Pendidikan Nasional, *Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah*. Nomor 28 tahun 2010.
- Mulyasa, E. (2010). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2015. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Murniati. (2008). *Manajemen Strajejik: Peran Kepala Sekolah dalam Perberdayaan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Purwanto, A. (2022). Pengaruh Kebijakan Sekolah terhadap Lingkungan Sekolah yang Positif. *Jurnal Pendidikan*, 13(2), 196-206.
- Sergiovanni., T. J. (2006). *The Principalchip A Reflective Practice Perspective*. Fifth Edition. Boston: Pearson.
- Smith, C. S. & Piele P. K. (2006). *School leadership. Handbook for Excellence in Student Learning*. California: Corwin Press.
- Syah, Muhibbin 2010. *Psiklogi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, A. M. (2014). *Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zamroni. (2011). *Dinamika Peningkatan Mutu*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.h.87.