

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALAMADRASAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA BELAJAR YANG EFEKTIF DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN MTS DARUL AITAM JEROWARU

The Role of Madrasah Principal Leadership in Building an Effective Learning Culture in the Educational Environment of MTs Darul Aitam Jerowaru

Abdurrahim¹, Kamaruddin², Jamaludin³, Ade Mariana Ayu⁴, Lisnaini⁵

STIT Palapa Nusantara Lombok - NTB

abdurrahim1@gmail.com¹, kamaruddin02@gmail.com², jamaludinmhsswastitpn@gmail.com³,
marianamhsswastitpn@gmail.com⁴, lisnainimhsswastitpn@gmail.com⁵

Article Info:

Submitted: Juni 29, 2026	Revised: Juli 9, 2026	Accepted: Juli 16, 2026	Published: Agustus 1, 2026
-----------------------------	--------------------------	----------------------------	-------------------------------

Abstract

This study aims to describe the leadership role of the madrasah principal in building an effective learning culture, identifying the strategies implemented, and knowing the indicators of success. The approach used in this study is a qualitative approach with a case study method. Data collection techniques include in-depth interviews, participant observation, and documentation. The results of the study indicate that: (1) The madrasah principal has a central role in forming an effective learning culture, which is reflected through active involvement in the learning process by adopting the principles of transformational and instructional leadership, which emphasize influence, motivation, and direct participation in learning activities. (2) The strategies implemented in creating a conducive learning environment include supervision and mentoring of teachers, as well as strengthening communication, providing motivation. (3) Indicators of the success of an effective learning culture at MTs Darul Aitam Jerowaru can be seen from the increase in student discipline, active participation in the learning process.

Keywords: *Learning Culture, Learning Effectiveness, Leadership, Educational Strategy.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya belajar yang efektif, mengidentifikasi strategi yang diterapkan, serta mengetahui indikator keberhasilannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode

studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepala madrasah memiliki peran sentral dalam membentuk budaya belajar yang efektif, yang tercermin melalui keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran dengan mengadopsi prinsip kepemimpinan transformasional dan instruksional, yang menekankan pada pengaruh, motivasi, dan partisipasi langsung dalam kegiatan pembelajaran. (2) Strategi yang diterapkan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif meliputi supervisi dan pendampingan terhadap guru, serta penguatan komunikasi, pemberian motivasi. (3) Indikator keberhasilan budaya belajar yang efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru terlihat dari meningkatnya kedisiplinan siswa, partisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci: Budaya Belajar, Efektifitas Pembelajaran, Kepemimpinan, Strategi Pendidikan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas (Muhamad Zaril Gapari, 2025).

Manajemen Berbasis Sekolah adalah kegiatan tata kelola sumber daya yang dilakukan secara sistematis dalam suatu proses tertentu (Lalu Moh Fahri et al., 2026). Dalam organisasi sekolah, agar sekolah itu dapat terorganisir dengan baik maka dapat melalui Manajemen Berbasis Sekolah yang merupakan suatu strategi untuk dapat mewujudkan sekolah yang efektif dan produktif (Asbin Pasaribu, 2017).

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, serta memiliki karakter yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan agama. Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya, karena melalui pendidikan manusia dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan untuk beradaptasi terhadap perkembangan zaman.

Pendidikan bermutu berperan penting untuk evolusi ekonomi dan pembangunan sosial suatu negara (Puspita & Andriani, 2021). Sebenarnya, madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Persoalan mutu pendidikan merupakan isu yang selalu hangat dan menarik untuk diperbincangkan dan dikaji. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan, menuntut peran agen pembaharuan (*The agent of change*) dalam memunculkan ide-ide pembaharuan serta mengelola perubahan (Susanti, 2021). Upaya-upaya tersebut dilandasi suatu kesadaran bahwa betapa pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa

Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan Islam belum menunjukkan peningkatan yang berarti (Aziz, 2015).

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam memiliki tanggung jawab yang tidak ringan dalam membentuk generasi yang unggul baik dari aspek intelektual maupun spiritual. Berbeda dengan sekolah umum, madrasah memiliki kekhasan dalam mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum dengan pendidikan keagamaan. Oleh karena itu, pengelolaan madrasah memerlukan kepemimpinan yang mampu mengembangkan budaya organisasi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di madrasah adalah kepemimpinan kepala madrasah.

Kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif sebagai pengelola lembaga, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran (Ittihad et al., 2026). Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan efektif, efisien, dan sesuai dengan kurikulum serta kebutuhan peserta didik (Sirajun Nasihin et al., 2026).

Budaya belajar merupakan seperangkat nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang dalam lingkungan pendidikan sehingga mendorong seluruh warga sekolah untuk menjadikan kegiatan belajar sebagai kebutuhan dan tanggung jawab bersama. Budaya belajar yang efektif ditandai dengan tingginya motivasi belajar peserta didik, keterlibatan aktif guru dalam proses pembelajaran, adanya kolaborasi antarpendidik, serta terciptanya lingkungan akademik yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*). Apabila budaya belajar telah tertanam dengan baik, maka proses pendidikan tidak hanya berlangsung di ruang kelas, tetapi juga menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari seluruh warga sekolah.

Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, keberhasilan membangun budaya belajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai agen perubahan (*change agent*) yang mampu menggerakkan seluruh komponen sekolah menuju perubahan yang lebih baik. Kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan transformasional akan mampu menumbuhkan semangat kerja guru, meningkatkan motivasi belajar peserta didik, serta menciptakan budaya organisasi yang produktif. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan akan

berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran, kurangnya inovasi, menurunnya motivasi guru, hingga lemahnya budaya akademik di lingkungan madrasah.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan pembentukan budaya belajar di sekolah. Kepala madrasah yang mampu memberikan keteladanan, pembinaan, supervisi akademik, penghargaan, serta kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kompetensinya akan lebih mudah membangun budaya belajar yang positif dibandingkan kepala madrasah yang hanya berorientasi pada penyelesaian tugas-tugas administratif. Oleh karena itu, paradigma kepemimpinan pendidikan saat ini menempatkan kepala madrasah sebagai pemimpin pembelajaran yang fokus pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua madrasah berhasil membangun budaya belajar yang kuat. Berbagai persoalan masih menjadi tantangan dalam penyelenggaraan pendidikan, antara lain rendahnya motivasi belajar peserta didik, kurang optimalnya penerapan pembelajaran aktif oleh guru, minimnya inovasi pembelajaran, lemahnya kolaborasi antarpendidik, keterbatasan sarana pembelajaran, serta belum maksimalnya peran kepala madrasah dalam melakukan pembinaan akademik. Kondisi tersebut menyebabkan proses pembelajaran belum mampu menghasilkan budaya belajar yang produktif dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Fenomena tersebut juga ditemukan di MTs Darul Aitam Jerowaru berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti. Hasil observasi menunjukkan bahwa budaya belajar yang efektif belum sepenuhnya terbentuk. Sebagian guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional yang berpusat pada guru (*teacher centered learning*), sehingga keterlibatan aktif peserta didik dalam proses pembelajaran masih relatif rendah. Motivasi belajar peserta didik juga belum optimal, yang terlihat dari kurangnya partisipasi dalam diskusi kelas, rendahnya kebiasaan membaca, serta minimnya keterlibatan dalam kegiatan akademik di luar jam pelajaran.

Selain itu, kolaborasi antar guru dalam menyusun perangkat pembelajaran maupun melakukan refleksi pembelajaran masih belum berjalan secara maksimal. Program supervisi akademik belum dilaksanakan secara berkesinambungan sehingga guru belum memperoleh pendampingan yang memadai dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya belajar yang diharapkan belum berkembang secara optimal di lingkungan madrasah.

Dari sisi kepemimpinan, kepala madrasah telah melaksanakan berbagai tugas manajerial, namun perannya sebagai pemimpin pembelajaran masih perlu dioptimalkan. Beberapa program

peningkatan mutu pembelajaran belum dilaksanakan secara sistematis, evaluasi terhadap proses pembelajaran belum dilakukan secara berkelanjutan, serta pemberdayaan guru dalam mengembangkan inovasi pembelajaran masih memerlukan penguatan. Padahal kepala madrasah memiliki posisi strategis sebagai penggerak utama dalam menciptakan budaya belajar yang kondusif, inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Apabila kondisi tersebut tidak segera mendapatkan perhatian, maka dikhawatirkan akan berdampak pada rendahnya mutu lulusan, lemahnya budaya akademik, serta menurunnya daya saing madrasah di tengah persaingan lembaga pendidikan yang semakin kompetitif. Sebaliknya, apabila kepala madrasah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan secara optimal, maka budaya belajar yang efektif dapat terbentuk sehingga mampu meningkatkan prestasi akademik maupun nonakademik peserta didik serta memperkuat karakter religius yang menjadi ciri khas pendidikan madrasah.

MTs Darul Aitam Jerowaru merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki potensi besar untuk berkembang menjadi madrasah yang unggul. Letaknya yang berada di lingkungan masyarakat dengan nilai-nilai keagamaan yang kuat menjadi modal sosial yang penting dalam membangun budaya belajar yang religius dan berkualitas. Potensi tersebut perlu didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, adaptif, dan mampu menggerakkan seluruh warga madrasah menuju terciptanya budaya belajar yang efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal mengenai pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya belajar yang efektif dengan kondisi empiris yang ditemukan di MTs Darul Aitam Jerowaru. Kesenjangan tersebut menjadi dasar penting untuk dilakukan penelitian mengenai "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Belajar yang Efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperkuat budaya belajar, serta meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat kualitatif yaitu yang dilakukan secara langsung untuk memperoleh informasi. Penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk

mengeksplorasi makna, pandangan, serta pengalaman langsung yang dimiliki oleh subjek penelitian dalam konteks alamiahnya. Jadi metode penelitian yaitu suatu cara kerja yang teratur dan berpikir dengan baik guna memahami obyek yang menjadi sasaran penelitian (Lexy J. Moleng, 1999). Adapun penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif. Disebut penelitian kualitatif, karena sumber data utama penelitian ini adalah berupa kata-kata dan tindakan dari orang-orang yang diamati atau diwawancarai.

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Darul Aitam Jerowaru. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala sekoah, guru dan pengawas madrasah. Sedangkan objek penelitian adalah supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data yang telah dikumpulkan, penelitian menggunakan tiga tehknik pemeriksaan triangulasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan ini lazim digunakan dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kredibilitas dan objektivitas temuan (Afifa & Yarham, 2023).

HASIL

1. Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Belajar

a. Pemahaman kepala madrasah tentang budaya belajar efektif

Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membangun budaya belajar yang efektif karena ia menjadi penentu arah kebijakan, nilai, dan iklim pembelajaran di lingkungan madrasah. Budaya belajar yang efektif tidak hanya dimaknai sebagai proses pembelajaran yang berlangsung di dalam kelas, tetapi juga mencakup terciptanya suasana yang mampu menumbuhkan kedisiplinan, tanggung jawab, kreativitas, kolaborasi, serta motivasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, pemahaman kepala madrasah mengenai konsep budaya belajar menjadi landasan utama dalam merancang berbagai program peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hendra Karman, S.Pd. selaku Kepala MTs Darul Aitam Jerowaru, diperoleh informasi bahwa: Budaya belajar yang efektif adalah suasana belajar yang aktif, disiplin, dan mendukung kreativitas.

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki pemahaman yang cukup komprehensif mengenai budaya belajar yang efektif. Budaya belajar dipandang bukan sekadar aktivitas belajar mengajar, melainkan sebagai suatu sistem nilai yang membentuk kebiasaan positif seluruh warga madrasah.

Dengan demikian, pemahaman kepala madrasah menjadi fondasi penting dalam membangun budaya belajar yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

b. Keterlibatan kepala madrasah dalam proses pembelajaran

Selain menjalankan fungsi administratif, kepala madrasah juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*). Keterlibatan kepala madrasah dalam proses pembelajaran menunjukkan adanya komitmen yang tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan melalui pengawasan, pembinaan, dan pendampingan kepada guru.

Hendra Karman, S.Pd. menyatakan bahwa: Saya sering hadir di kelas dan memberi supervisi untuk melihat langsung proses pembelajaran.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah secara aktif melakukan supervisi akademik untuk memastikan proses pembelajaran berlangsung sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supervisi yang dilakukan bukan bertujuan mencari kesalahan guru, tetapi memberikan umpan balik yang konstruktif guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

c. Peran kepala madrasah sebagai teladan dan penggerak

Keberhasilan membangun budaya belajar sangat dipengaruhi oleh keteladanan kepala madrasah. Kepala madrasah tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menunjukkan perilaku yang dapat dijadikan contoh oleh guru maupun peserta didik.

Dalam wawancara, Hendra Karman, S.Pd. menjelaskan: Saya selalu datang tepat waktu, bersikap ramah kepada guru dan siswa, serta aktif mengikuti kegiatan madrasah.

Perilaku tersebut mencerminkan kepemimpinan yang mengedepankan keteladanan. Disiplin waktu, komunikasi yang baik, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan madrasah memberikan contoh nyata bagi seluruh warga sekolah sehingga tercipta budaya kerja dan budaya belajar yang positif.

d. Pandangan guru dan siswa terhadap kepemimpinan kepala madrasah

Keberhasilan seorang kepala madrasah dalam membangun budaya belajar juga dapat dilihat dari persepsi guru dan siswa terhadap gaya kepemimpinannya. Persepsi yang positif menunjukkan adanya hubungan komunikasi yang harmonis serta tingkat kepercayaan yang tinggi.

Zohripa'iyah selaku guru menyatakan: Kepala madrasah memberikan arahan jelas dan sangat mendukung kami.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil membangun hubungan interpersonal yang baik dengan guru maupun peserta didik. Dukungan dan motivasi yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja guru serta motivasi belajar siswa.

Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang efektif antara pemimpin dengan anggota organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta efektivitas organisasi. Hal tersebut

tampak pada kondisi MTs Darul Aitam Jerowaru yang menunjukkan adanya hubungan yang harmonis antara kepala madrasah, guru, dan siswa.

e. Dukungan Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Disiplin dan Semangat Belajar

Budaya belajar yang efektif tidak dapat dipisahkan dari kedisiplinan dan motivasi belajar peserta didik. Kepala madrasah memiliki peran penting dalam membangun kedua aspek tersebut melalui pembinaan, motivasi, serta penerapan aturan yang konsisten.

Rioyadi menyampaikan: Kepala madrasah sering memberi nasihat dan semangat, terutama saat apel pagi.

Hal tersebut diperkuat oleh L. Hanur Hasan, S.T. yang menyatakan: Beliau aktif menindak siswa yang melanggar.

Data tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan pendekatan yang seimbang antara pembinaan dan penegakan disiplin. Pendekatan ini menciptakan lingkungan belajar yang tertib sekaligus memberikan motivasi kepada peserta didik untuk meningkatkan prestasi belajar.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Menciptakan Lingkungan Belajar

a. Supervisi dan pendampingan guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi utama kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah melalui supervisi akademik dan pendampingan guru secara berkelanjutan. Supervisi dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan proses pembelajaran sehingga guru memperoleh masukan dalam meningkatkan kompetensinya.

L. Hanur Hasan, S.T. menyatakan: Kepala madrasah sering melakukan observasi kelas sebagai bentuk supervisi.

Sementara itu Zohripa'iyah menambahkan: Beliau memberi pelatihan dan arahan yang membangun.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa supervisi di MTs Darul Aitam Jerowaru telah dilaksanakan dengan pendekatan pembinaan, bukan sekadar pengawasan. Strategi ini berdampak pada meningkatnya profesionalisme guru serta kualitas proses pembelajaran.

b. Komunikasi, motivasi, dan inovasi pembelajaran

Strategi lain yang diterapkan kepala madrasah adalah membangun komunikasi terbuka dengan guru dan siswa serta mendorong inovasi dalam pembelajaran.

Zohripa'iyah menyatakan: Kami didorong untuk mencoba metode baru dan diberikan ruang untuk berkreasi.

Sedangkan Rioyadi mengatakan: Beliau sering memberi semangat dan menghargai siswa yang aktif.

Strategi komunikasi yang terbuka memberikan kesempatan kepada guru untuk berinovasi tanpa rasa takut melakukan kesalahan. Di sisi lain, penghargaan kepada siswa mampu meningkatkan motivasi belajar dan partisipasi aktif selama proses pembelajaran berlangsung.

Indikator Budaya Belajar yang Efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru

a. Kedisiplinan, partisipasi aktif, dan suasana belajar

Budaya belajar yang efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru ditandai dengan meningkatnya kedisiplinan siswa, partisipasi aktif dalam pembelajaran, serta terciptanya suasana belajar yang menyenangkan.

Rioyadi menyatakan: Kami sekarang terbiasa datang tepat waktu dan ikut aktif dalam kegiatan kelas.

Zohripa'iyah juga mengungkapkan: Belajar terasa lebih menyenangkan karena suasana di kelas mendukung dan metode pembelajaran yang kami pakai juga menarik untuk siswa kami.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan budaya belajar telah berdampak positif terhadap keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Lingkungan belajar yang kondusif membuat siswa lebih antusias mengikuti kegiatan belajar.

b. Motivasi belajar dan dukungan lingkungan

Indikator lainnya adalah meningkatnya motivasi belajar peserta didik serta terciptanya lingkungan madrasah yang memberikan dukungan terhadap perkembangan akademik siswa.

Zohripa'iyah menyatakan: Siswa kini lebih termotivasi karena mereka merasa dihargai dan dibimbing dengan baik.

Sementara itu Rioyadi mengatakan: Kami senang belajar karena guru dan kepala madrasah selalu memberi semangat.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya belajar yang dibangun oleh kepala madrasah telah menciptakan iklim pendidikan yang positif. Dukungan dari kepala madrasah dan guru tidak hanya meningkatkan motivasi belajar siswa, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap madrasah sehingga proses pembelajaran berlangsung lebih efektif.

PEMBAHASAN

1. Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Belajar

Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun budaya belajar yang efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru. Peran tersebut tidak hanya diwujudkan dalam fungsi administratif sebagai pengelola lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai

pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang mampu menggerakkan seluruh warga madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai konsep budaya belajar yang efektif, yaitu budaya yang ditandai oleh kedisiplinan, tanggung jawab, semangat belajar, kolaborasi antarwarga madrasah, serta terciptanya lingkungan akademik yang kondusif.

Pemahaman tersebut kemudian diwujudkan melalui penyusunan visi dan misi madrasah yang berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Kepala madrasah tidak hanya menyampaikan visi tersebut sebagai dokumen formal, tetapi juga menginternalisasikannya kepada guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik melalui berbagai kegiatan pembinaan, rapat koordinasi, supervisi akademik, serta pemberian motivasi secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berfungsi sebagai penggerak perubahan budaya organisasi sehingga seluruh warga madrasah memiliki tujuan yang sama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Temuan tersebut sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin transformasional mampu menginspirasi bawahannya melalui visi yang jelas, memberikan motivasi, membangun komitmen bersama, serta mendorong perubahan menuju kondisi yang lebih baik (Zhang & Ye, 2016). Dalam konteks penelitian ini, kepala madrasah menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, pemberdayaan guru, komunikasi yang terbuka, serta dukungan terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Selain itu, hasil penelitian juga mendukung teori kepemimpinan instruksional yang dikembangkan oleh (Hallinger, 2011). Menurut Hallinger, kepala sekolah yang efektif harus berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui supervisi akademik, pemantauan proses belajar mengajar, pengembangan kurikulum, serta penciptaan iklim belajar yang positif. Kepala madrasah di MTs Darul Aitam Jerowaru secara aktif melakukan supervisi kelas, memberikan umpan balik kepada guru, memfasilitasi pelatihan, serta memonitor perkembangan pembelajaran sehingga proses pendidikan berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Jika dianalisis lebih mendalam, peran kepala madrasah juga mencerminkan fungsi sebagai agen perubahan (*change agent*). Kepala madrasah tidak hanya mempertahankan sistem yang telah berjalan, tetapi berusaha melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan kualitas budaya belajar. Pendekatan partisipatif yang diterapkan memberikan ruang kepada guru untuk menyampaikan ide, melakukan inovasi pembelajaran, serta berkolaborasi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pendidikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah telah menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan.

Temuan penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Leithwood dan Jantzi yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya sekolah, motivasi guru, serta peningkatan hasil belajar peserta didik. Semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, semakin kuat pula budaya belajar yang berkembang dalam lingkungan Pendidikan (Leithwood & Jantzi, 2005).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pembangunan budaya belajar di MTs Darul Aitam Jerowaru sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan yang visioner, transformasional, partisipatif, dan berorientasi pada pembelajaran telah menjadi faktor utama dalam membentuk budaya belajar yang efektif dan berkelanjutan.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Menciptakan Lingkungan Belajar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan kepala madrasah merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Lingkungan belajar yang kondusif tidak hanya berkaitan dengan tersedianya sarana dan prasarana, tetapi juga mencakup hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, suasana akademik yang positif, serta dukungan terhadap pengembangan profesional guru.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepala madrasah menerapkan beberapa strategi utama, yaitu supervisi akademik secara berkala, pembinaan profesional guru, pemberian motivasi, komunikasi yang terbuka, serta mendorong inovasi pembelajaran. Supervisi dilakukan tidak semata-mata untuk mengevaluasi kinerja guru, tetapi lebih diarahkan sebagai proses pembinaan agar guru mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

Strategi tersebut sesuai dengan teori Hallinger dan Murphy yang menyatakan bahwa salah satu dimensi utama kepemimpinan instruksional adalah mengelola program pembelajaran melalui supervisi kelas, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah yang aktif melakukan supervisi akan mampu mengidentifikasi berbagai kendala pembelajaran dan memberikan solusi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar (Hallinger & Murphy, 1985).

Selain supervisi, kepala madrasah juga membangun komunikasi yang intensif dengan seluruh warga madrasah. Komunikasi dilakukan melalui rapat rutin, diskusi informal, pembinaan, maupun konsultasi individu. Strategi komunikasi ini menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Strategi pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah juga menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional. Menurut Bass dan Avolio, pemimpin transformasional memberikan inspirasi kepada bawahannya melalui motivasi, perhatian individual, serta stimulasi

intelektual. Kepala madrasah memberikan apresiasi terhadap prestasi guru maupun siswa sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan motivasi belajar (Teks asli Bass & Avolio, 1994).

Selanjutnya, kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan inovasi pembelajaran. Guru didorong menggunakan berbagai metode pembelajaran aktif, media digital, pendekatan kolaboratif, maupun model pembelajaran yang berpusat pada peserta didik. Kebijakan ini menunjukkan adanya budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan pembaruan.

Jika dikaitkan dengan teori organisasi pembelajar (*Learning Organization*) yang dikembangkan oleh Peter Senge, strategi kepala madrasah telah membentuk budaya belajar yang berkelanjutan melalui proses refleksi, kolaborasi, pembelajaran bersama, dan peningkatan kapasitas seluruh warga madrasah (Senge, 1990).

Dengan demikian, strategi kepala madrasah tidak hanya berorientasi pada pengelolaan administrasi pendidikan, tetapi lebih menitikberatkan pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui penguatan kompetensi guru, komunikasi yang efektif, supervisi akademik, serta pengembangan inovasi pembelajaran. Strategi tersebut memberikan kontribusi nyata dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif, nyaman, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Budaya belajar yang efektif merupakan hasil dari proses kepemimpinan, manajemen, serta keterlibatan seluruh warga madrasah dalam mengembangkan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian, budaya belajar di MTs Darul Aitam Jerowaru ditunjukkan melalui berbagai indikator, antara lain meningkatnya kedisiplinan peserta didik, tingginya partisipasi siswa dalam proses pembelajaran, terciptanya suasana kelas yang kondusif, meningkatnya motivasi belajar, serta berkembangnya kerja sama antara guru dan peserta didik.

Kedisiplinan siswa menjadi indikator utama karena menunjukkan adanya internalisasi nilai-nilai yang dibangun oleh madrasah. Peserta didik terbiasa hadir tepat waktu, mengikuti pembelajaran secara tertib, serta mematuhi aturan yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya belajar telah menjadi kebiasaan yang melekat dalam kehidupan sehari-hari warga madrasah.

Selain kedisiplinan, partisipasi aktif siswa dalam kegiatan pembelajaran juga menjadi indikator penting. Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, berdiskusi, mengemukakan pendapat, dan bekerja sama dalam kelompok. Aktivitas tersebut menunjukkan bahwa pembelajaran telah bergeser dari pendekatan yang berpusat pada guru menuju pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.

Selain faktor internal, budaya belajar yang efektif juga dipengaruhi oleh dukungan lingkungan sekolah. Kepala madrasah memberikan penghargaan terhadap prestasi siswa dan guru, menyediakan lingkungan belajar yang nyaman, serta menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis. Dukungan tersebut memperkuat motivasi intrinsik peserta didik sehingga mereka memiliki semangat belajar yang tinggi.

Apabila dianalisis menggunakan perspektif manajemen pendidikan, indikator budaya belajar yang efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru menunjukkan adanya keterpaduan antara kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, partisipasi peserta didik, serta dukungan lingkungan sekolah. Keempat komponen tersebut saling berinteraksi sehingga membentuk budaya akademik yang positif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, budaya belajar yang efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru tidak hanya dibentuk melalui kebijakan formal, tetapi berkembang melalui proses pembiasaan, keteladanan, komunikasi yang baik, serta keterlibatan aktif seluruh warga madrasah. Keberhasilan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor sentral dalam membangun sistem nilai, norma, dan kebiasaan belajar yang mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya belajar yang efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru. Peran tersebut tercermin dari komitmen kepala madrasah dalam membangun lingkungan belajar yang kondusif, mendorong keterlibatan seluruh warga madrasah, serta menjadi teladan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang aktif mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi seluruh aktivitas akademik. Kepala madrasah juga memberikan motivasi, penghargaan, serta kesempatan kepada guru untuk melakukan inovasi dalam proses pembelajaran, baik melalui penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi maupun pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran. Indikator budaya belajar yang efektif di MTs Darul Aitam Jerowaru terlihat dari berbagai aspek yang berkembang dalam kehidupan madrasah. Kedisiplinan peserta didik menjadi salah satu indikator utama yang tercermin melalui ketepatan waktu hadir di madrasah, kepatuhan terhadap tata tertib, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifa, Y., & Yarham, M. (2023). Dampak Penggunaan QRIS Pada Pelaku UMKM di Kota Padangsidempuan (Studi Kasus pada Coffee Shop Kopi Koe). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 133–143. <https://doi.org/10.24260/jkubs.v2i2.2089>
- Asbin Pasaribu. (2017). Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional di Madrasah. *EDUTECH: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 12–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/edutech.v3i1.984>
- Aziz, A. Z. (2015). Manajemen Berbasis Sekolah: Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *El-Tarbawi*, 8(1), 69–92. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol8.iss1.art5>
- Hallinger, P. (2011). Leadership for Learning: Lessons from 40 Years of Empirical Research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217–247. <https://doi.org/10.1086/461445>
- Ittihad, Umar Bakri, Nila Marianti, Nur Asiah Jamil, & Randa Gusti Pradana. (2026). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pembinaan Karakter Siswa di SMP Islam Terpadu Siti Widhatul Faeha Ketangga Jeraeng. *Al-Gafari : Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 112–131. <https://doi.org/10.66886/algafari-mp.v4i1.277>
- Lalu Moh Fahri, Ayatullah, Hadiami Hilmi, Diah Ayu Puspita Sari, & Hilmiahi. (2026). Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs Darul Aitam Jerowaru. *Al-Gafari : Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 67–83. <https://doi.org/10.66886/algafari-mp.v4i1.274>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A Review of Transformational School Leadership Research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199. <https://doi.org/10.1080/15700760500244769>
- Lexy J. Moleng. (1999). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remadja Rosdakarya.
- Muhamad Zaryl Gapari. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Peningkatan Kualitas Proses Belajar Mengajar Pada Era Digital di SMK Negeri 1 Keruak. *Al-Faiẓa: Journal of Islamic Education Studies*, 3(3), 222–243. <https://doi.org/10.66886/alfaiza-jies.v3i3.228>
- Puspita, D. G., & Andriani, D. E. (2021). Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama dan Permasalahannya. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 6(1), 21–37. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v6i1.1734>
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday/Currency.
- Sirajun Nasihin, Ozi Satria, Anggun Era Sntika, Aqis Mawaddah, & Baiq Ismi Azizah. (2026). Peran Pengawasan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MA NW Pengkelak Mas. *Al-Gafari : Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 57–66. <https://doi.org/10.66886/algafari-mp.v4i1.273>

- Susanti, H. (2021). Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 33–48. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v2i1.254>
- Teks asli Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. CA: Sage Publications.
- Zhang, H., & Ye, M. (2016). A Literature Review of Self-Sacrificial Leadership. *Psychology*, 07(09), 1205–1210. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.79121>