

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENGEMBANGKAN BUDAYA DAN IKLIM SEKOLAH YANG POSITIF DI LEMBAGA PENDIDIKAN

AMALIYAH KHOIRUN NISA LUTFIYA, NUR EFENDI

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

Email: amalia.lutfia22@gmail.com, pendik_06@yahoo.co.id

Abstract: Principal Leadership in Developing Positive School Culture and Climate in Educational Institutions

The implementation of a good and appropriate school culture will have a significant impact on student learning activities and can also motivate teachers to work more effectively and efficiently to achieve good teacher performance. This research uses a literature-based approach, utilizing data derived from scientific publications, articles, and previous research, such as relevant theses. The purpose of this study is to provide a comprehensive overview and analysis of the relationship between school culture and school climate. The research aims to explore indicators and techniques to foster a positive culture in schools, as well as the role of leadership in improving educational outcomes through culture-building efforts. The research findings show that school culture refers to the overall quality of school life, which develops and grows through the embodiment of certain values and collective spirit within the school. An optimal school climate and culture is defined as the establishment of a safe, pleasant and well-organized learning environment to facilitate effective learning. Markers of a positive school culture and climate include a strong sense of loyalty, the establishment of a safe and pleasant school environment, and the cultivation of a deep sense of belonging among all members of the school community. In addition, when a school develops an appropriate culture and atmosphere, students will feel at ease, feel safe and exhibit a favorable attitude towards their educational institution.

Keywords: School Principal, Culture and Climate, Education

Abstrak: Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya dan Iklim Sekolah yang Positif di Lembaga Pendidikan

Sekolah ibarat sebuah lingkungan yang telah diatur sedemikian rupa sehingga penghuninya dapat memperoleh tingkat layanan pendidikan dan pembelajaran yang diharapkan. Penerapan budaya sekolah yang baik dan tepat akan berdampak signifikan terhadap kegiatan belajar siswa dan juga dapat memotivasi pengajar untuk bekerja lebih efektif dan efisien demi tercapainya kinerja pengajar yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan berbasis literatur, dengan memanfaatkan data yang berasal dari publikasi ilmiah, artikel, dan penelitian terdahulu, seperti tesis yang relevan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran dan analisis yang komprehensif tentang hubungan antara budaya sekolah dan iklim sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi indikator dan teknik untuk menumbuhkan budaya positif di sekolah, serta peran kepemimpinan dalam

meningkatkan hasil pendidikan melalui upaya pembangunan budaya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah mengacu pada keseluruhan kualitas kehidupan sekolah, yang berkembang dan tumbuh melalui perwujudan nilai-nilai tertentu dan semangat kolektif di dalam sekolah. Iklim dan budaya sekolah yang optimal didefinisikan sebagai pembentukan lingkungan belajar yang aman, menyenangkan, dan terorganisir dengan baik untuk memfasilitasi pembelajaran yang efektif. Penanda budaya dan iklim sekolah yang positif mencakup rasa kesetiaan yang kuat, pembentukan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan, dan penanaman rasa memiliki yang mendalam di antara semua anggota komunitas sekolah. Selain itu, ketika sebuah sekolah mengembangkan budaya dan suasana yang sesuai, para siswa akan merasakan ketenangan, rasa aman, dan menunjukkan sikap yang baik terhadap lembaga pendidikan mereka. Kata Kunci: Kepala sekolah, budaya dan iklim, Pendidikan.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Budaya dan Iklim, Pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses transformatif yang bertujuan untuk meningkatkan, mengembangkan, dan mengoptimalkan semua aspek kemampuan dan potensi manusia. Pendidikan adalah usaha manusia yang berupaya mengembangkan karakter individu yang selaras dengan nilai dan budaya masyarakat, serta harapan bangsa. Sekolah merupakan institusi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, dan tempat individu atau kelompok terlibat dalam kerjasama yang kolaboratif. Sekolah didesak untuk memprioritaskan esensi atau inti dari pendidikan, diikuti dengan adaptasi, dan kemudian fokus pada pendidikan keterampilan dan karir. Namun, semua perspektif ini terutama berfokus pada hasil kognitif, interpersonal, karakter, atau hasil praktis dari pendidikan formal (Arif, 2020).

Kepala sekolah, sebagai pemegang otoritas tertinggi di sekolah, memikul tanggung jawab untuk memastikan keberhasilan sekolah. Tanggung jawab utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengawasi situasi, mengatur tindakan kelompok, organisasi, atau lembaga, dan bertindak sebagai perwakilan kelompok. Kepala sekolah harus memenuhi peran ganda sebagai katalisator, pemecah masalah, fasilitator, dan penghubung agar dapat menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan mendorong pemberdayaan masyarakat dan lingkungan sekitarnya.

Dalam mencapai visi dan tujuan kepala sekolah diperlukan strategi yang tepat. Strategi adalah “program umum untuk mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan misi”. Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam memajukan kehidupan sekolah, khususnya dalam meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam menetapkan arah tujuan sekolah. Salah satu tugas penting kepala sekolah adalah membangun budaya sekolah yang kondusif. Budaya adalah asumsi dan keyakinan dasar di antara anggota suatu kelompok atau organisasi. Budaya sekolah yang kondusif adalah budaya yang mendorong atau mendukung proses pembelajaran di sekolah, seperti kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, kegiatan

ekstrakurikuler di luar kelas, dan budaya yang menjaga dan melestarikan tradisi dan perilaku warga sekolah. Budaya sekolah yang konsisten dan religius (Arif, 2020).

Budaya sekolah yang baik adalah budaya yang mempersiapkan tatanan masyarakat yang beradab, humanis, religius, dan peduli pada masalah salah satu model budaya sekolah adalah budaya islami yang mempunyai warna tersendiri dan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu pembentukan karakter peserta didik. Dengan adanya budaya islami di sekolah atau budaya pendidikan islam dapat mengenalkan dan menanamkan nilai-nilai agama Islam sehingga pada proses perkembangan anak nantinya senantiasa berpegang teguh terhadap nilai-nilai ajaran islam dan dapat membentuk akhlak peserta didik, selain itu dapat mewujudkan nilai-nilai ajaran agama (Arian Fitry, 2022).

Menumbuhkan budaya sekolah yang baik dan tepat akan memberikan dampak yang signifikan terhadap aktivitas belajar siswa, juga dapat mempengaruhi guru untuk melaksanakan pekerjaannya (pembelajaran) dengan lebih efisien dan efektif serta mencapai kinerja guru yang baik. Budaya sekolah juga mempengaruhi iklim kelas, baik itu kebebasan berkembangnya ide dan prestasi siswa, atau sebaliknya budaya sekolah menghambat dan membatasi perkembangan siswa dan sekolah itu sendiri. Terselenggaranya budaya sekolah yang baik tidak terlepas dari mutu pendidikan yang menjadi tolok ukur tercapainya budaya sekolah yang bermutu. Budaya sekolah ditentukan oleh peningkatan mutu pendidikan. Hussaini Usman mengatakan, pendidikan yang berkualitas merupakan landasan bagi perkembangan sekolah dan menuju tahap selanjutnya yang lebih berkualitas (Afifullah Nizary & Hamami, 2020).

Kepala sekolah harus mampu membangun iklim dan sistem pendidikan yang efektif di lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan senantiasa melahirkan gagasan inovatif yang dituangkan dalam sebuah kebijakan di sekolah. Inovasi kebijakan kepala sekolah harus menciptakan sistem pendidikan yang efektif, bermutu, kreatif, inovatif dan berkarakter serta mampu mengadaptasi dan menyesuaikan terhadap munculnya perkembangan teknologi yang sangat cepat sebagai dampak dari revolusi industri 4.0. (Rahayuningsih & Iskandar, 2022).

Iklim dan budaya sekolah juga mempengaruhi dalam meningkatkan pelayanan administrasi di sekolah. Karena sekolah merupakan organisasi dan manusia merupakan unsur penting dari organisasi itu sendiri. Manajemen iklim dan budaya sekolah merupakan hal yang penting diperhatikan dalam rangka peningkatan mutu Pendidikan (Aprini Putri, 2019).

Iklim organisasi bermuara kepada hubungan dalam satu situasi sebagaimana pengaruh pengalaman oleh orang-orang dalam situasi tertentu berinteraksi dengan orang lain. Dengan norma perilaku yang dilaksanakan dalam suatu organisasi, maka iklim yang baik diharapkan dapat tercipta untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Damanik, 2018).

Komponen penting dalam mewujudkan sekolah yang efektif adalah kehadiran kepala sekolah yang tidak hanya mempersonifikasikan sekolah, namun memahami tujuan

pendidikan, mempunyai visi masa depan dan mampu mewujudkan kekuatan sinergis yang mentransformasikan seluruh potensi yang ada menjadi prestasi. dari tujuan pendidikan. Keberhasilan sekolah yang efektif sangat bergantung pada iklim sekolah yang ditandai dengan hubungan antara kepala sekolah dan guru serta keberadaan pengawas di lingkungan sekolah (Hendrawan, 2018).

Kepala sekolah di era sekarang ini telah mengemban tugas yang lebih rumit, yang menuntut kemampuan untuk menangani berbagai tugas dan beradaptasi dengan transisi peran yang dinamis. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam mencapai peningkatan kualitas sekolah telah diakui secara umum. Kualitas lembaga pendidikan secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi para pengajar dan standar pendidikan yang diberikan di kelas. Insentif ini tidak hanya mempengaruhi guru atau tenaga kependidikan di sekolah, tetapi juga terlihat jelas ketika bertanya kepada siswa tentang alasan mereka mendaftar di sekolah tertentu. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam mewujudkan budaya sekolah. Dinamika pembelajaran di setiap sekolah pada dasarnya dipengaruhi oleh budaya sekolah. Setiap kepala sekolah harus berusaha untuk mengembangkan budaya sekolah yang ditandai dengan lingkungan sekolah yang kondusif. Lingkungan kerja yang optimal biasanya ditandai dengan adanya kesempatan kolaboratif bagi guru untuk meningkatkan pertumbuhan profesional mereka, serta pengakuan dan penghargaan atas prestasi mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas sekolah secara berkelanjutan (Syamsuddin, 2020).

Dengan adanya kepemimpinan, iklim dan budaya sekolah diharapkan dapat menghasilkan tenaga administrasi akademik yang berkualitas dan mampu memberikan kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan maka penting untuk dibahas mengenai “Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya dan iklim sekolah yang positif di Lembaga Pendidikan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Budaya Sekolah

Budaya sekolah adalah kualitas kehidupan sekolah yang berkembang dan meluas sebagai hasil dari semangat sekolah dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Selain itu, budaya sekolah juga didefinisikan sebagai lingkungan fisik, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah secara keseluruhan yang mampu menghasilkan pengalaman positif yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan kecerdasan, keterampilan, dan aktivitas siswa. Budaya sekolah dapat ditunjukkan melalui hubungan antara kepala sekolah, pengajar, dan tenaga kependidikan lainnya di tempat kerja, serta melalui pengembangan rasa tanggung jawab, disiplin, berpikir rasional, motivasi belajar, dan pengembangan kebiasaan memecahkan masalah secara rasional.

Budaya sekolah menunjukkan bahwa sekolah, sebagai sebuah organisasi, memiliki budaya yang tumbuh secara aktif. Budaya ini diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja di dalam organisasi sekolah, dan diterima sebagai

nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diwariskan kepada setiap anggota baru. Selama masih berada di dalam organisasi, nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi setiap anggota dan dapat dianggap sebagai faktor pembeda antar sekolah. Keberadaan sebuah sekolah ditandai dengan adanya pengaruh timbal balik dari tiga faktor: sikap dan keyakinan individu di dalam sekolah, lingkungan di luar sekolah, dan norma-norma budaya yang mendefinisikan karakter sekolah. Ini disebut sebagai budaya sekolah (Efandi, 2017).

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah juga terkait erat dengan budaya sekolah. Tanggung jawab kepala sekolah adalah mengarahkan bawahannya dengan cara mengajar, membimbing, memotivasi, memberikan kesempatan, dan membakar semangat bawahannya, termasuk guru, karyawan, dan siswa, untuk memajukan dan membangun budaya yang bermutu di dalam sekolah dan masyarakat sekitar. Prinsip yang paling penting dalam pelestarian budaya sekolah yang bersifat artifaktual adalah pelestarian tradisi, peringatan hari besar keagamaan, dan simbol-simbol yang telah diekspresikan dan telah memperkuat budaya sekolah yang positif. Namun, budaya yang didedikasikan untuk peningkatan kualitas sekolah secara terus menerus atau konsisten lebih penting daripada artefak. Budaya sekolah dicirikan sebagai berikut:

- a. *Kolegalitas*, merupakan iklim kesejawatan yang menimbulkan rasa saling hormat menghormati dan menghargai sesama profesi kependidikan.
- b. *Exsperimen*, sekolah merupakan tempat yang cocok untuk melakukan percobaan-percobaan kearah menemukan pola kerja (seperti contohnya model pembelajaran) yang lebih baik dan diharapkan dapat menjadi milik sekolah.
- c. *High Expectation*. Keleluasaan budaya sekolah yang memberi harapan kepada setiap orang untuk memperoleh prestasi tertinggi yang pernah dicapainya.
- d. *Trust and Confidence*. Kepercayaan dan keyakinan yang kuat merupakan bagian terpenting dalam kehidupan suatu profesi. Budaya sekolah yang kondusif akan memberikan peluang bagi setiap orang supaya percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap insentif yang akan diterima atas dasar gagasan-gagasan baru yang diberikannya untuk organisasi.
- e. *Tangible Support*. Budaya sekolah mendukung lahirnya perbaikan pembelajaranserta mendorong terciptanya pengembangan profesi dan keahlian.
- f. *Reaching Out to the Knowledge base*. Sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu secara luas, objektif, dan proporsional, pengkajian, pengembangan gagasan baru, penelitian, pengembangan konsep baru semuanya memerlukan pemahamanlandasan keilmuannya terlebih dahulu.
- g. *Appreciation and Recognition*. Budaya sekolah memelihara penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru sehingga menjunjung tinggi harga diri guru.
- h. *Caring Celebration and Humor*. Memberi perhatian, saling menghormati, memuji, dan memberi penghargaan atas kebaikan seorang guru di sekolah termasuk perbuatan terpuji. Humor dan saling menggembirakan adalah budaya pergaulan yang sehat.

- i. *Involvement in Decision Making*. Kultur sekolah yang melibatkan staf turut serta dalam pembuatan keputusan menjadikan masalah menjadi transparan dan semua staf sekolah dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi dan bersama-sama memecahkan dan mencari solusinya.
- j. *Protection of What's Important*. Melindungi dan menjaga kerahasiaan pekerjaan merupakan budaya di sekolah. Budaya sekolah yang baik akan mengetahui mana yang harus dibicarakan dan apa yang harus dirahasiakan.
- k. Tradisi. Memelihara tradisi yang sudah berjalan lama dan dianggap baik adalah budaya dalam lingkungan sekolah dan biasanya sukar untuk dihilangkan, seperti tradisi wisuda, upacara bendera, bersalaman dengan guru ketika memasuki gerbang sekolah, penghargaan atas jasa atau prestasi, dan sebagainya.
- l. *Honest, Open Communication*. Kejujuran dan keterbukaan di lingkungan sekolah dan seharusnya terpelihara, karena sekolah merupakan lembaga pendidikan yang membentuk manusia yang jujur, cerdas, dan terbuka baik oleh pemikiran baru ataupun oleh perbedaan pendapat (Efandi, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Iklim Sekolah

Menurut Hadiyanto dalam Arpini Putri, iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang merupakan hasil dari hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan peserta didik, serta hubungan antar peserta didik, yang menjadi ciri khas sekolah dan mempengaruhi proses belajar mengajar. Agar peserta didik memiliki sikap positif terhadap sekolah, guru merasa dihargai, dan orang tua serta masyarakat merasa dilibatkan dan nyaman dalam proses penyelenggaraan sekolah, maka iklim sekolah yang kondusif sangat diperlukan. Lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan teratur merupakan ciri khas dari iklim dan budaya sekolah yang kondusif, yang memfasilitasi pembelajaran yang efektif (Damanik, 2018).

Iklim atau suasana lingkungan di sekolah secara konseptual didefinisikan sebagai kumpulan sifat-sifat yang memberikan kontribusi pada suasana batin, semangat, etos dan warna setiap sekolah. Sama halnya dengan konsep iklim pada cuaca, iklim lingkungan di sekolah dapat diamati melalui lingkungan belajar di kelas, kurikulum, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Berikut ini adalah beberapa definisi iklim sekolah yang hampir sama. Hoy dan Miskel mendefinisikan iklim sekolah sebagai lingkungan kerja sekolah secara umum seperti yang dirasakan oleh para guru. De Roche berpendapat bahwa iklim adalah interaksi antara faktor personal, sosial, dan budaya yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok di lingkungan sekolah. Lingkungan belajar di sekolah telah dianggap sebagai salah satu faktor penentu keefektifan sekolah selama dua dekade terakhir. Fisher dan Fraser juga menegaskan bahwa sekolah dapat menjadi lebih efektif dalam memberikan proses pembelajaran yang lebih baik dengan meningkatkan kualitas

lingkungan kerja.

Pernyataan ini diperkuat oleh temuan penelitian. Van de Grift dan rekan-rekannya melakukan penelitian di 121 sekolah menengah di Belanda, yang menunjukkan bahwa prestasi akademik siswa dalam matematika dipengaruhi oleh sikap mereka terhadap matematika, penghargaan terhadap upaya guru, dan lingkungan belajar yang terstruktur. Atwool menyatakan bahwa lingkungan belajar di sekolah, yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk membangun hubungan yang bermakna di dalam sekolah, sangat penting untuk meningkatkan kemampuan belajar mereka, mendorong perilaku sopan, dan berpotensi membantu siswa dalam menyelesaikan masalah yang muncul dari kehidupan rumah tangga mereka. Selain itu, Samdal dan rekan-rekannya telah mengidentifikasi tiga komponen lingkungan psikososial sekolah yang mempengaruhi prestasi akademik siswa. Ketiga komponen tersebut adalah kepuasan siswa terhadap institusi pendidikan mereka, aspirasi guru, dan hubungan positif dengan teman sebaya.

Menciptakan budaya sekolah yang kuat dan positif perlu dibarengi dengan rasa saling percaya dan rasa memiliki yang tinggi terhadap sekolah, perasaan bersama dan nilai-nilai yang kuat yang memungkinkan adanya kontrol terhadap perilaku individu dan kelompok, serta tujuan yang menciptakan budaya sekolah yang kuat dan positif. Rasa memiliki. Rasanya seperti sebuah keluarga. Dengan kondisi yang demikian, serta disertai dengan kontribusi yang besar terhadap harapan dan cita-cita individu dan kelompok, sebagai wujud dan harapan sekolah, sebagaimana tertuang dalam visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah, serta didukung oleh iklim sekolah yang mendukung. Dukungan kontribusi ini (Efandi, 2017).

Indikator Pengembangan Iklim dan Budaya Sekolah Positif

Budaya sekolah yang positif, aman, dan tenteram sangat penting bagi kesejahteraan siswa, penghargaan terhadap guru, serta penerimaan dan keterlibatan orang tua dan masyarakat. Hal ini dapat dicapai dengan membangun norma dan kebiasaan yang positif, hubungan yang harmonis, dan kerja sama yang dilandasi rasa saling menghormati. Suasana saling menghargai antara siswa, guru, dan pihak-pihak lain merupakan budaya sekolah yang harus ditumbuhkan. Sehubungan dengan hal tersebut, budaya dan iklim sekolah dapat dikategorikan ke dalam enam kondisi, yaitu: (1) iklim terbuka, (2) iklim bebas, (3) iklim terkendali, (4) iklim akrab, (5) iklim eksternal, dan (6) iklim tertutup. Lebih lanjut, iklim sekolah yang positif akan memotivasi semua personil yang terlibat dalam organisasi sekolah untuk bekerja pada tingkat tertinggi, sehingga menghasilkan prestasi siswa yang luar biasa.

Adapun indikator budaya sekolah sebagaimana yang diungkapkan oleh Saphier dan King ada 13 Indikator:

1. Rasa Setia kawan; saling membantu antar sesama.
2. Percobaan; dapat menjadi pendorong bagi teman-temannya untuk meningkatkan

prestasi belajar.

3. Memiliki rasa cita-cita yang tinggi; bertanggung jawab pada diri sendiri untuk selalu meningkatkan kualitas belajar dan juga prestasi belajar.
4. Menjangkau pengetahuan; terus berupaya untuk menemukan pengetahuan baru dan dapat menemukan teknik belajar yang sesuai dengan karakteristik dirinya.
5. Penghargaan dan pengakuan; memberikan penghargaan dan pengakuan kepada siswa yang berprestasi.
6. Menghormati orang lain; menghormati semua warga sekolah yang hakikatnya merupakan makhluk sosial.
7. Peduli; peduli dan ramah terhadap orang lain
8. Menjaga sesuatu yang dianggap penting; menjaga nama baik sekolah dankeluarga.
9. Memelihara tradisi; menjaga tradisi yang ada di sekolah.
10. Memberikan dukungan yang nyata; mendapatkan dukungan yang nyaman dari suasana sekolah yang nyaman untuk menyelesaikan seluruh tugas.
11. Proses pengambilan keputusan; dapat mengambil keputusan sesuai dengan kondisi.
12. Jujur dan keterbukaan; menjunjung tinggi keterbukaan di lingkungan sekolah.
13. Bersifat inisiatif; berupaya terus meningkatkan prestasi belajar (Efandi, 2017).

Beberapa indikator iklim dan budaya sekolah menurut Mulyasa:

1. Fasilitas-fasilitas fisik sekolah dirawat dengan baik.
2. Penciptaan relasi dan kebersamaan.
3. Menciptakan rasa memiliki antara warga sekolah.
4. Sekolah menciptakan suasana yang memberikan harapan
5. Seluruh staf dan guru berkomitmen untuk mengembangkan budaya mutu dalam menjalankan tugas sehari-hari (Mulyasa, 2012).

Strategi Pengembangan Budaya dan Iklim Sekolah Positif

Pengelolaan kelas membangun budaya dan etos sekolah agar tercipta suasana dan kondisi belajar yang bermanfaat dan menyenangkan di dalam kelas, serta mendorong siswa untuk mengajar siswa sesuai dengan bakatnya. Dengan kata lain, manajemen kelas adalah upaya menata segala sesuatu dalam proses pembelajaran, seperti lingkungan fisik kelas dan sistem pembelajaran.

Pembelajaran yang efektif memerlukan kondisi kelas yang mendukung. Kelas yang kondusif adalah lingkungan belajar yang mendorong terjadinya proses pembelajaran yang intensif dan efektif. Strategi pembelajaran apapun yang diterapkan oleh guru tidak akan efektif jika tidak didukung oleh suasana dan kondisi kelas yang kondusif. Oleh karena itu, guru perlu menata dan mengelola lingkungan belajar kelas dengan cara yang menyenangkan, aman dan merangsang partisipasi maksimal setiap anak dalam proses pembelajaran.

Lingkungan belajar sangat penting bagi anak untuk dapat mengatur pemenuhan

kebutuhan emosionalnya. Lingkungan belajar yang memungkinkan anak untuk mengambil keputusan sendiri akan menumbuhkan keterlibatan mereka dalam proses belajar secara fisik, emosional, dan mental, yang akan menghasilkan kegiatan yang kreatif dan produktif. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap anak untuk diberikan otonomi untuk membuat keputusan sesuai dengan kemampuan dan preferensi mereka. Untuk membangun manajemen kelas yang efektif, ada enam metode: (1) membangun lingkungan fisik yang kondusif, (2) menata ruang belajar sebagai pusat belajar, (3) membangun suasana belajar yang kondusif, (4) menentukan strategi pembelajaran, (5) memanfaatkan media dan sumber belajar, dan (6) mengevaluasi hasil belajar (Efandi, 2017).



Gambar 1 Pengembangan Budaya dan Iklim Sekolah

Kepemimpinan dalam Membangun Budaya dalam meningkatkan Kerja Pendidikan Islam

Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi menurut Abdul Manan dikutip Hakim dalam Siti Hidayah & Sutopo adalah sebagai berikut:

Bekerja Merupakan Ibadah

Kerja didefinisikan sebagai penggunaan daya. Manusia secara garis besardianugerahi Allah empat daya pokok, yaitu daya fisik yang menghasilkan kegiatan fisik dan keterampilan, daya pikir yang mendorong pemiliknya berpikirdan menghasilkan ilmu pengetahuan, daya kalbu yang menjadikan manusia mampu berkhayal, mengekspresikan keindahan serta beriman dan merasakan serta berhubungan dengan Allah Sang Pencipta, dan daya hidup yang menghasilkan semangat juang, kemampuan menghadapi tantangan serta menanggulangi kesulitan. Penggunaan salah satu dari daya-daya tersebut, betapapun sederhananya melahirkan kerja atau amal. Selanjutnya karena tujuan penciptaan manusia adalah menjadikan seluruh aktivitasnya bermula dan

berakhir dengan ibadah kepada Allah dalam surat Adz-Dzariyat ayat/51:56 sebagai berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku.”

Maka seluruh penggunaan dayanya harus merupakan ibadah kepada-Nya. Bekerja merupakan ibadah; Adalah ketika seorang individu melakukan aktivitas atau bekerja, dalam menjalankan pekerjaannya menggunakan prinsip-prinsip Islami, dimana prinsip-prinsip tersebut meliputi kejujuran, amanah, kebersamaan, tidak mementingkan diri sendiri, dan lain-lain. Ketika bekerja, dalam menjalankannya menggunakan prinsip-prinsip tersebut maka aktivitas kerja itu dianggap ibadah yang berarti ada nilainya di sisi Allah SWT.

Bekerja dengan Azas Manfaat dan Maslahat

Seorang pekerja muslim dalam menjalankan proses produksinya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk aset kekayaan. Berproduksi bukan semata-mata karena profit ekonomis yang diperolehnya, tetapi juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Sebagaimana firman Allah dalam surat Adz-Dzaariyaat/51:19 sebagai berikut:

وَيَقِ آمَوَاهِمُ حَقَّ لِسَائِلِ وَالْمَحْرُومِ

“Pada harta benda mereka ada hak bagi orang miskin yang meminta dan yang tidak meminta.”

Sehingga pemilik dan manajer perusahaan Islami juga menjadikan objek utama proses produksi sebagai “memperbesar sedekah”. Tentang obyek ini tidak perlu harus punya arti ekonomi seperti dalam sistem ekonomi kapitalis. Dalam masyarakat yang percaya bahwa pengeluaran untuk sedekah merupakan sarana untuk memuaskan keinginan Tuhan, dan akan mendatangkan keberuntungan terhadap perusahaan, seperti meningkatnya permintaan atas produksinya.

Bekerja dengan Mengoptimalkan Kemampuan Akal

Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal; adalah seorang individu ketika bekerja, perlu berusaha mengoptimalkan kemampuan yang telah Allah berikan kepadanya, baik kemampuan akal pikirannya (kecerdasannya) maupun keprofesionalitasnya. Dengan mengoptimalkan kemampuannya tersebut, seseorang tidak hanya dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik, tetapi juga memberikan manfaat yang lebih luas bagi dirinya sendiri, orang lain, dan lingkungan sekitarnya. Selain itu, usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi akan menjadi bentuk ibadah yang bernilai di sisi Allah. Dengan demikian, Allah akan meningkatkan

pula rizki kepadanya, baik dalam bentuk materi, keberkahan, maupun kepuasan batin. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Bekerja dengan Penuh Keyakinan dan Optimistik

Bekerja dengan penuh keyakinan dan optimistik; adalah seorang individu yakin bahwa apapun yang diusahakannya sesuai dengan ajaran Islam sehingga hal itu tidak akan membuat hidupnya menjadi kesulitan. Apabila ada kesulitan maka Allah pasti akan menunjukkan jalan keluarnya

Bekerja dengan Mensyaratkan Adanya Sikap Tawazun (keberimbangan)

Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan); adalah seorang individu yang bekerja harus mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keberimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus. Keduanya tidak dapat dianalisis secara hirarkis melainkan harus diingat sebagai satu kesatuan. Bekerja dapat menjadi haram apabila aktivitas yang dihasilkan ternyata hanya akan mendatangkan dampak membahayakan orang banyak, mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari aktivitas kerja tersebut. Mengingat adanya pihak-pihak yang dirugikan dari kehadiran produk, baik berupa barang maupun jasa. Produk-produk dalam kategori ini hanya memberikan dampak ketidakseimbangan dan kegoncangan bagi aktivitas ekonomi secara umum. Akibatnya, misi rahmatan *lil 'alamiin* ekonomi islam tidak tercapai.

Bekerja dengan Memperhatikan Unsur Kehalalan dan Menghindari Unsur Haram

Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram adalah seorang individu harus menghindari praktek pekerjaan yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan yang tidak adil, pemasaran yang menipu, dan sebagainya. Bekerja harus dilakukan dengan unsur yang halal misalkan, keuangan yang transparan, keadilan ditegakkan, usaha halal, dan lain-lain. Seorang pekerja muslim menghindari praktek pekerjaan atau produksi yang mengandung unsur haram antara lain keuangan mengandung riba, kebijakan terhadap tenaga kerja yang tidak adil dan pemasaran yang menipu (Jahari & Rusdiana, 2020). Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Maidah/5:90 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“wahai orang-orang yang beriman, sesungguhnya minuman keras, berjudi, (berkorban untuk) berhala, dan mengundi nasib dengan anak panah adalah perbuatan keji (dan) termasuk perbuatan setan. Maka, jauhilah (perbuatan-perbuatan) itu agar kamu beruntung.”

PENUTUP

Melalui telaah literatur ilmiah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam memenuhi tanggung jawab manajerial mereka. Saat ini kita menghadapi era revolusi industri 4.0. Kepala sekolah harus memiliki kapasitas untuk membangun budaya dan iklim sekolah yang sesuai dengan kondisi saat ini. Membangun budaya sekolah yang positif sangat penting karena membentuk esensi dan karakter lembaga pendidikan. Budaya sekolah mencakup prinsip-prinsip dasar yang memandu perilaku, kebiasaan, rutinitas sehari-hari, dan simbol-simbol yang diamati oleh pimpinan sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar. Selain itu, iklim organisasi di sekolah mengacu pada seperangkat prinsip-prinsip inti yang dipahami bersama dan sangat dihargai yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya. Iklim organisasi membentuk rasa identitas di antara anggota sekolah, menumbuhkan dedikasi kolektif terhadap sekolah, meningkatkan stabilitas struktur sosial, dan menyediakan mekanisme untuk membentuk sikap dan perilaku anggota sekolah. Karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi antara lain mengintegrasikan pekerjaan dengan ibadah, menyelaraskan pekerjaan dengan manfaat dan masalah, mengedepankan rasionalitas, menumbuhkan rasa percaya diri dan optimisme, menjaga keseimbangan sikap tawazun, dan berpegang pada prinsip halal dan haram. Lebih jauh lagi, ketika sebuah sekolah menumbuhkan lingkungan yang mendukung dan kondusif, para siswa akan merasakan ketenangan, rasa aman, dan menunjukkan sikap yang baik terhadap lembaga pendidikan mereka. Budaya dan iklim sekolah yang optimis akan meningkatkan efektivitas guru, yang mengarah pada peningkatan antusiasme dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam mempersiapkan generasi masa depan bangsa untuk menghadapi rintangan yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifullah Nizary, M., & Hamami, T. (2020). Budaya Sekolah. *At-Tafkir*, 13(2), 161–172. <https://doi.org/10.32505/at.v13i2.1630>
- Aprini Putri. (2019). Implementasi Kepemimpinan kepala sekolah, Iklim sekolah dan kunci sukses kepala sekolah Arpini. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/u3bsm>
- Arian Fitry, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami di Sekolah Menengah Pertama. *Ta'dib*, 11(2), 21–24. <https://doi.org/10.54604/tdb.v11i2.38>
- Arif, W. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Budaya Religius. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 69–78. <https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1414>
- Damanik, R. (2018). Pentingnya Iklim Organisasi yang Efektif di Sekolah. *Serunai*

Maliyah Khoirun Nisa Lutfiya, Sulistyorini, Nur Efendi

Administrasi Pendidikan, 6(2), 91–102.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37755/jsap.v6i2.43>

Efandi, N. (2017). *Islamic Educational Leadership: Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam* (hal. 1–328).

Hendrawan. (2018). *Kepala Sekolah Sebagai Manajer: Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya.

Jahari, J., & Rusdiana, A. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yayasan Darul Hikam.

Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

Rahayuningsih, Y. S., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Sekolah yang Positif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7850–7857. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3626>

Syamsuddin. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Budaya di Sekolah. In *Al asma: Journal of Islamic Education* (Vol. 2, Nomor 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/asma.v2i1.13360>