

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di MA Al Ma’arif Tulungagung” di tulis oleh Nunuk Purwati, NIM. 12207183010, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Pembimbing Dr. H. Masduki, M. Ag.

Kata Kunci: Gaya, Kepemimpinan, Perempuan, Budaya Organisasi.

Kepemimpinan perempuan hingga saat ini masih menjadi pro dan kontra di wilayah publik. Dimana kepemimpinan masih identik dengan kaum laki-laki, sehingga apabila seorang perempuan menjadi pemimpin dianggap hal yang tabu. Kaitannya dengan budaya organisasi, keberhasilan kepala madrasah dalam memajukan madrasah yang dipimpinnya dilihat dari kemampuannya dalam mengembangkan budaya organisasi yang kondusif dan memungkinkan bagi lembaga pendidikan beroperasi secara efektif dan efisien, sehingga memudahkan dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan madrasah.

Fokus penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah 1) Gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Tulungagung. 2) Nilai-nilai yang dikembangkan kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Tulungagung. 3) Strategi kepala madrasah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Tulungagung.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Tulungagung. 2) Untuk mengetahui nilai-nilai yang dikembangkan kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Tulungagung. 3) Untuk mengetahui strategi kepemimpinan kepala madrasah perempuan dalam mengembangkan budaya organisasi di Madrasah Aliyah Al Ma’arif Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan metode induktif dengan alur tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, dan triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, gaya kepemimpinan yang digunakan kepala madrasah perempuan adalah gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan situasional. Sedangkan gaya kepemimpinan perempuan yang digunakan oleh kepala madrasah yaitu gaya kepemimpinan maskulin, gaya kepemimpinan feminim, dan gaya kepemimpinan transformasional. Kedua, nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya organisasi adalah islami, integritas, kebersamaan, dan keterampilan. Ketiga, strategi kepala madrasah dalam mengembangkan nilai Islami adalah dengan membuat kebijakan

sholat dhuha berjamaah, tadarus, dan keteladanan. Strategi kepala madrasah dalam megebangkan nilai Integritas yaitu dengan keteladanan seperti tertib berpakaian, datang pukul 06.20 WIB dan melakukan sapa pagi serta adanya penegakkan tata tertib. Strategi kepala madrasah dalam mengembangkan nilai kebersamaan yaitu melalui keteladanan dimana pembentukan jadwal piket kebersihan kelas, dan turut serta dalam kegiatan kerja bakti. Strategi kepala madrasah dalam mengembangkan nilai keterampilan yaitu dengan keteladanan dimana ikut berpartisipasi dalam kegiatan penunjang keterampilan, memberikan motivasi dan penghargaan.

ABSTRACT

Thesis with the title “Leadership of the Head of Women's Madrasah in Developing Organizational Culture in MA Al Ma'arif Tulungagung” was written by Nunuk Purwati, NIM. 12207183010, Faculty of Education And Teacher Training, Study Program of Islamic Education Management, State Islamic University of Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Advisor by Dr. H. Masduki, M. Ag.

Keywords: Style, Leadership, Women, Organizational Culture.

Women's leadership is still a pro and con in the public sphere. Leadership is still synonymous with men, so when a woman becomes a leader, it is considered a taboo. Related to organizational culture, The success of the head of the madrasa in advancing the madrasa he led is seen in his ability to develop a conducive organizational culture and allow educational institutions to operate effectively and efficiently, thus facilitating the achievement of the vision, mission, and objectives of the madrasa.

The focus of research in writing this thesis is 1) the leadership style of the head of the women's madrasa in developing the organizational culture in MA Al Ma'arif Tulungagung. 2) The values developed by the leadership of the head of the women's madrasa in the organizational culture of MA Al Ma'arif Tulungagung. 3) The strategy of the head of the women's madrasa in developing organizational culture in MA Al Ma'arif Tulungagung.

The purpose of the study was 1) to find out the leadership style of the head of a women's madrasa in developing the organizational culture in MA Al Ma'arif Tulungagung. 2) To find out the values developed by the leadership of the head of the women's madrasa in the organizational culture of MA Al Ma'arif Tulungagung. 3) to find out the leadership strategy of the head of the women's madrasa in developing the organizational culture in MA Al Ma'arif Tulungagung.

This research uses a qualitative approach. The data collection methods used are in-depth interview methods, observations, and documentation. Data analysis techniques use inductive methods with flow stages of data reduction, data collection, presentation of data (data display) and conclusion withdrawal. Checking the validity of data with extension of observation, increased persistence, and triangulation.

The results showed that first, the leadership style used by female madrasa heads is a democratic leadership style, a participatory leadership style, and a situational leadership style. While the women's leadership styles used by madrasa heads are masculine leadership styles, feminine leadership styles, and transformational leadership styles. Second, the values developed in organizational culture are Islamic, integrity, togetherness, and skills. Third, the strategy of the head of madrasah in developing Islamic values is to make a policy of praying dhuha jamaah, tadarus, and transparency. The strategy of the head of madrasah in

developing the value of integrity is by example, such as orderly dress, coming at 06.20, doing greetings in the morning, and enforcing the order. The strategy of the head of madrasah in developing the value of togetherness is illustrated through the example of the formation of class hygiene picket schedules and participating in devotional work activities. The strategy of the head of madrasah in developing the value of skills is exemplified by participating in skills support activities and providing motivation and appreciation.

الملخص

الأطروحة التي تحمل عنوان "قيادة رئيسة مدرسة المرأة في تطوير الثقافة التنظيمية في مدرسة عليا المعاريف تولونجاجونج" كتبه: نونوك بورواتي. رقم القيد: ١٢٢٠٧١٨٣٠١٠: برنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي في الجامعة الإسلامية السيد علي رحمة الله تولونغاغونغ. المشرفة: الدكتور الحاج مسدوقي الماجستير.

الكلمات المفتاحية: الأسلوب، القيادة، المرأة، الثقافة التنظيمية.

ولا تزال القيادة النسائية مؤيدة ومعارضة في المجال العام. حيث لا تزال القيادة مرادفة للرجل ، بحيث عندما تصبح المرأة قائدة تعتبر من المحرمات وفيما يتعلق بالثقافة التنظيمية، فإن نجاح رئيس المدرسة في النهوض بالمدرسة التي يقودها ينظر إليه من خلال قدرته على تطوير ثقافة تنظيمية مواتية والسماح للمؤسسات التعليمية بالعمل بفعالية وكفاءة، مما يسهل تحقيق رؤية المدرسة ورسالتها وأهدافها.

ينصب تركيز البحث في كتابة هذه الأطروحة على (١) أسلوب القيادة لرئيس مدرسة المرأة في تطوير الثقافة التنظيمية في مدرسة عليا المعاريف تولونغاغونغ. (٢) القيم التي وضعتها قيادة رئيسة مدرسة المرأة في الثقافة التنظيمية في مدرسة عليا المعاريف تولونجاجونج. (٣) استراتيجية رئيسة مدرسة المرأة في تطوير الثقافة التنظيمية في مدرسة عليا المعاريف تولونجاجونج.

وكان الغرض من الدراسة هو (١) معرفة الأسلوب القيادي لرئيسة مدرسة المرأة في تطوير الثقافة التنظيمية في المدرسة العليا المعاريف تولونغاغونغ. (٢) التعرف على القيم التي وضعتها قيادة رئيسة مدرسة المرأة في الثقافة التنظيمية في مدرسة عليا المعاريف تولونجاجونج. (٣) معرفة الاستراتيجية القيادية لرئيسة مدرسة المرأة في تطوير.

يستخدم هذا البحث نهجا نوعيا. طرق جمع البيانات المستخدمة هي طرق المقابلات المتعمقة والملاحظات والوثائق. تستخدم تقنيات تحليل البيانات طرقا استقرائية مع مراحل تدفق جمع بيانات تقليل البيانات، وعرض البيانات (عرض البيانات) وسحب الاستنتاج. التحقق من صحة البيانات مع تمديد الملاحظة وزيادة الثبات والتثليث.

أظهرت النتائج ما يلي: أولاً، أسلوب القيادة الذي تستخدمه رئيسات المدارس هو أسلوب القيادة الديمقراطية، وأسلوب القيادة التشاركية، وأسلوب القيادة الظرفية. في حين أن أسلوب القيادة النسائية الذي يستخدمه رؤساء المدارس هو أسلوب القيادة الذكورية، وأسلوب القيادة الأنثوية، وأسلوب القيادة التحويلية. ثانياً، القيم التي تم تطويرها في الثقافة التنظيمية هي الإسلامية والنزاهة والتكاتف والمهارات. ثالثاً، تتمثل استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير القيم الإسلامية في وضع سياسة للصلاة والجمع والتدارس والشفافية. استراتيجية رئيس المدرسة في تنمية قيمة النزاهة هي بشفافية مثل اللباس المنظم، ويأتي في الساعة السادسة أكثر من عشرين صباحاً ويقوم بالتحية الصباحية وإنفاذ الأمر. استراتيجية رئيس المدرسة في تنمية قيمة العمل الجماعي هي من خلال الشفافية حيث يتم تشكيل جدول اعتصام تنظيف الفصل، والمشاركة في أنشطة العمل البنوي. استراتيجية رئيس المدرسة في تطوير قيمة المهارات هي مثال على ذلك حيث المشاركة في أنشطة دعم المهارات ، وتوفير الحافز والتقدير.