

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH
ADIWIYATA DI MAN 1 CILACAP**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

Oleh:

ERSINTHA SAPTA PUSPITA

NIM: 22420500054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
2024**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Nomor 1611 Tahun 2024

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Ersintha Sapta Puspita
NIM : 224120500054
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata Di Man 1 Cilacap

Telah disidangkan pada tanggal **08 Juli 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 19 Juli 2024

Direktur



Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.
NIP. 19680816 199403 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250
Fax : 0281-636553

Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama Peserta Ujian : Ersintha Sapta Puspita
NIM : 224120500054
Program Studi : MPI
Judul Tesis : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata Di MAN 1 Cilacap

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Muh. Hanif, M. Ag. M. A NIP. 10730605 200801 1 017 Ketua Sidang/ Penguji		17/07-24
2	Dr. H.M. Slamet Yahya, M. Ag NIP. 19721104 200312 1 003 Sekretaris/ Penguji		17/07-24
3	Dr. Novan Ardy Wiyani, M. Pd. I NIP. 19850525 201503 1 004 Pembimbing/ Penguji		17/07-24
4	Dr. Dr. Muhammad Nurhalim, S. Pd. I, M. Pd NIP. 19811221 200901 1 008 Penguji Utama		19/07-24
5	Dr. H. Mukroji, M. S. I NIP. 19690908 200312 1 002 Penguji Utama		17/07-24

Purwokerto, 15 Juli 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Muh. Hanif, M. Ag., M. A
NIP. 19730605 200801 1 017

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

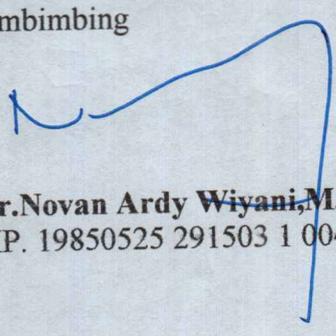
Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : Ersintha Sapta Puspita
NIM : 224120500054
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Gaya Kepemimpinan Dalam Implementasi Program Sekolah
Adiwiyata di MAN 1 Cilacap

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis. Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 6 Mei 2024
Pembimbing


Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I
NIP. 19850525 291503 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap” seluruhnya adalah hasil karya sendiri.

Adapun pada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada bagian plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 15 Juli 2024

Hormat saya,



[Handwritten Signature]
Ersintha Sapta Puspita

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH ADIWIYATA DI
MAN 1 CILACAP**

Ersintha Sapta Puspita NIM. 22420500054 E-mail:
22420500054@mhs.uinsaizu.ac.id
Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
UIN Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri

ABSTRAK

Program sekolah adiwiyata merupakan salah satu program pemerintah yang diterapkan disuatu lembaga pendidikan dalam rangka mendorong terciptanya pengetahuan dan kesadaran dalam upaya pelestarian lingkungan hidup. Dalam mewujudkan program sekolah adiwiyata ini, tentunya tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah yang baik dalam mengelola lembaganya.

Penelitian ini bertujuan untuk : Mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap menurut gaya otoriter ,gaya demokrasi dan gaya laisser-fair.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Lokasi penelitian ini di MAN 1 Cilacap. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk uji keabsahan data peneliti menggunakan derajat kepercayaan dan kepastian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis yang diterapkan di MAN 1 Cilacap dalam implementasi program Sekolah Adiwiyata terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi, kesadaran, dan rasa tanggung jawab seluruh komunitas madrasah terhadap lingkungan.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat menjadi model yang efektif untuk implementasi program Sekolah Adiwiyata di madrasah-madrasah lain.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, kepala madrasah, program sekolah adiwiyata.

**MADRASAH HEAD'S LEADERSHIP STYLE
IN THE IMPLEMENTATION OF THE ADIWIYATA SCHOOL
PROGRAM AT MAN 1 CILACAP**

Ersintha Sapta Puspita NIM. 22420500054 E-mail:
22420500054@mhs.uinsaizu.ac.id
Postgraduate Islamic Education Management Study Program
UIN Prof. Kiai Haji Saifuddin Zuhri

ABSTRACT

The Adiwiyata school program is one of the government programs implemented in an educational institution in order to encourage the creation of knowledge and awareness in efforts to preserve the environment. In realizing this Adiwiyata school program, of course it cannot be separated from the good leadership of the madrasa head in managing his institution.

This research aims to: Describe and analyze the leadership aspects of Principal Maldralsal in the implementation of the Adiwiyatal School Program at MAIN 1 Cilalcalp according to authoritarian style, democratic style and laisser-fair style.

This study used qualitative research methods. The location of this research is MAN 1 Cilacap. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The data analysis techniques used are data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Meanwhile, to test the validity of the data, researchers use the degree of trust and certainty.

The research results show that the authoritarian and democratic leadership styles applied at MAN 1 Cilacap in implementing the Adiwiyata School program have proven effective in increasing participation, awareness and a sense of responsibility of the entire madrasah community towards the environment.

The conclusion of this research is that a democratic leadership style can be an effective model for implementing the Adiwiyata School program in other madrasas.

Keywords: leadership style, madrasa head, adiwiyata school program.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam menyusun tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 58/987 dan Nomor: 0543b/U/987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ز	ra'	R	Er
ش	Zai	Z	Zet
ض	Sin	S	Es
س	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	„ain „.....	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
هـ	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti bahasa Indonesia, terdiri dari vocal pendek, vocal rangkap dan vokal panjang.

1. Vokal Pendek

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat yang transliterasinya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	<i>Fathah</i>	fathah	A
”	<i>Kasrah</i>	Kasrah	I
و	<i>Ḍammah</i>	Ḍammah	U

2. Vokal Rangkap.

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Nama	Huruf Latin	Nama	Contoh	Ditulis
<i>Fathah dan ya</i> ”	Ai	a dan i	بينكن	<i>Bainakum</i>
<i>Fathah dan Wawu</i>	Au	a dan u	قؤل	<i>Qaul</i>

3. Vokal Panjang.

Maddah atau vocal panjang yang lambing nya berupa harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Fathah + alif ditulis ā	Contoh جاحلية ditulis <i>jāhiliyyah</i>
Fathah+ ya“ ditulis ā	Contoh نازسى ditulis <i>tansa</i>
Kasrah + ya“ mati ditulis ī	Contoh كسين ditulis <i>karīm</i>
Dammah + wawu mati ditulis ū	Contoh نسوض ditulis <i>furūḍ</i>

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan, ditulis h:

حكمة	Ditulis <i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis <i>jizyah</i>

2. Bila dihidupkan karena berangkat dengan kata lain, ditulis t:

نعوة هلا	Ditulis <i>ni,, matullāh</i>
----------	------------------------------

3. Bila *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, sertabacaan kedua kata itu terpisah maka ditranslitrasikan dengan *h* (h).

Contoh:

روضه الطفال	<i>Rauḍah al-atfāl</i>
الودينة اللون روزه	<i>Al-Madīnah al-Munawwarah</i>

D. Syaddah (Tasydīd)

Untuk konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap:

معددة	Ditulis <i>muta addidah</i>
عدة	Ditulis <i>,, iddah</i>

E. Kata Sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf *Qamariyah*

الحكم	Ditulis al-ḥukm
الْقَلَم	Ditulis al-qalam

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah*

السَّوَاء	Ditulis as-Samā'
الطَّارِق	Ditulis aṭ-ṭāriq

F. Hamzah

Hamzah yang terletak di akhir atau di tengah kalimat ditulis apostrof.

Sedangkan hamzah yang terletak di awal kalimat ditulis alif. Contoh:

شَيْءٌ	Ditulis <i>syai'un</i>
تَأْخِرُ	Ditulis <i>ta'khuẓu</i>
أَهْمَتُ	Ditulis <i>umirtu</i>

G. Singkatan

SWT	: <i>Subhanahu wata'ala</i>
SAW	: <i>Sallallahu ,,alaihiwasallama</i>
Q.S	: Qur'an Surat
Hlm	: Halaman
No	: Nomor
Terj	: Terjemahan
Dkk	: Dan kawan-kawan
IAIN	: Institut Agama Islam Negeri

MOTTO

الْمُحْسِنِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ وَأَحْسِنُوا التَّهْلُكَةَ إِلَى بِأَيْدِيكُمْ تَلْفُؤًا وَلَا اللَّهُ سَبِيلَ فِي وَأَنْفَعُوا

"Jadilah baik. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik." -
Q.S Al Baqarah: 195



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Saya persembahkan tesis ini untuk: Suami & Anakku tercinta



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, ucapan syukur kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan segala rahmat dan keberkahan hingga dalam segala keterbatasan, dan ketidakmampuan sebagai manusia yang jauh dari sempurna, Engkau selalu berikan kekuatan dan kemudahan untuk bisa menyelesaikan tesis sederhana ini. Atas izin-Mu tesis yang berjudul, "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata Di MAN 1 Cilacap" dapat terselesaikan.

Penelitian ini dapat tersusun dengan baik berkat bantuan banyak pihak. Untuk itu ucapan terima kasih sebesar-besarnya penulis haturkan kepada:

1. Prof.Dr.H.Ridwan, M.Ag.,Rektor UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. K.H. Moh. Roqib, M.Ag., Direktur Pascasarjana UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah banyak membimbing mahasiswa dengan penuh dedikasi.
3. Dr. Muh.Khanif, M.Ag,M.A, Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto yang selalu sabar dalam menghadapi segala problem mahasiswanya.
4. Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd. I Penasehat Akademik sekaligus Pembimbing Tesis yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat untuk penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
5. Segenap dosen, karyawan, dan civitas akademik Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Kepala MAN 1 Cilacap beserta jajaran guru yang begitu semangat membantu peneliti.
7. Suami,anak dan keluarga besar yang telah mengikhhlaskan waktu kebersamaan menjadi berkurang.
8. Rekan guru MTs Negeri 4 Cilacap yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan motivasi.
9. Teman-teman seperjuangan di MPI-D 2022.

Besar harapan penulis, tesis sederhana ini dapat memberi manfaat dan kebaikan bagi sesama. Penulis pun sangat mengharap saran dan masukan yang membangun sebagai perbaikan ke depan karena manusia tak ada yang sempurna.

Purwokerto, Mei 2024

Ersintha Sapta Puspita
NIM. 22420500054



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN 1 JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA.....	vii
MOTTO.....	xi
PERSEMBAHAN.....	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan dan Rumusan masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	8
1. Pengertian Kepemimpinan.....	8
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	14
3. Kepala Madrasah	25
a. Pengertian Kepala Madrasah.....	25

b. Tugas Kepala Madrasah.....	26
4. Program Sekolah Adiwiyata	33
a. Pengertian Adiwiyata.....	33
b. Landasan Kebijakan Program Adiwiyata	34
c. Tujuan Program Adiwiyata	35
d. Fungsi Madrasah Adiwiyata	37
e. Manfaat Program Adiwiyata	37
f. Komponen dan Standar Program Adiwiyata	38
B. Penelitian Yang Relevan.....	55
C. Kerangka Berpikir	60
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	63
B. Lokasi Penelitian	63
C. Sumber Data	64
D. Teknik Pengumpulan Data	64
E. Teknik Pengujian Keabsahan	65
F. Teknik Analisa Data	67
BAB IV HASIL PENELITIAN	69
A. Hasil Penelitian	69
B. Analisis Data	69
BAB V PEMBAHASAN.....	92
BAB VI PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel .2.1 Kebijakan berwawasan lingkungan.....	39
Tabel 2.2 Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Lingkungan.....	41
Tabel 2.3 Kegiatan Lingkungan Berbasis Partisipan	44
Tabel 2.4 Pengelolaan Sarana Pendukung Ramah Lingkungan.....	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian	62
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman Wawancara
- Lampiran 2. Hasil Wawancara
- Lampiran 3. Dokumentasi
- Lampiran 5. Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 6. Ijin Penelitian
- Lampiran 7. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 8. SK Pembimbing
- Lampiran 9. Riwayat Hidup



BAB

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah melalui Undang-Undang telah mengatur masalah lingkungan hidup. Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1999 tentang Analisis Mengenai Dampak Lingkungan. Peraturan tersebut merupakan bentuk upaya pemerintah dalam melindungi lingkungan.¹

Perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup adalah upaya sistematis yang dilakukan untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah terjadinya pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup yang meliputi perencanaan, pemanfaatan, pengendalian, pemeliharaan, pengawasan, dan penegakan hukum.²

Lembaga pendidikan atau madrasah merupakan wahana yang penting untuk mendidik dan membina manusia untuk mengerti dan memahami suatu ilmu. Pemahaman dan pengertian lingkungan sehat tidak cukup disampaikan dalam bentuk pesan-pesan lingkungan begitu saja namun perlu di implementasikan lebih jauh lagi sebagai suatu ilmu pengetahuan dalam mata pelajaran baik itu secara monolitik maupun terintegrasi. Hal ini di maksudkan agar siswa lebih di tuntut untuk memahami pentingnya lingkungan hidup. Dengan keterlibatan pihak madrasah dalam upaya ini maka peran pemerintah. sangat penting untuk menjadi pengontrol bagi jalannya program implementasi pemahaman dan pengetahuan akan lingkungan sehat di madrasah³.

Kondisi yang memprihatinkan tersebut menggugah pemerintah Indonesia untuk menanamkan budaya peduli dan cinta

¹Ali Syafrudin, "Evaluasi Program Adiwiyata SDN 06 Kelapa Dua Jakarta", *Jurnal Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Vol. , No. 2, 2006), hlm. 258

²Badan Pusat Statistik (BPS-Statistics Indonesia), *Statistik Lingkungan Hidup Indonesia: Environment Statistics of Indonesia 2017*, hlm. 25-26

lingkungan dengan menerapkan pendidikan berwawasan lingkungan hidup. Pendidikan lingkungan lingkungan meningkat, maka perilaku peduli lingkungan juga meningkat dan akan mengurangi kerusakan lingkungan di masa yang akan datang.⁴ Salah satu strategi dalam pendidikan ini beliauplikasikan dalam program Adiwiyata di lingkungan sekolah. Adiwiyata memuat empat komponen utama yang komprehensif untuk mewujudkan sekolah yang berbudaya lingkungan, tidak hanya dari segi fisik sekolah saja namun dari perilaku warga sekolahnya.⁵

Program sekolah adiwiyata memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan hidup. Dengan tujuan dan peran tersebut, kontribusi program Adiwiyata terhadap pembentukan karakter peduli lingkungan sangat mungkin terwujud. Karakter yang paling penting dalam kehidupan yang berkelanjutan dengan generasi mendatang adalah memanfaatkan lingkungan secara bertanggung jawab.⁶

Hal ini penting untuk diperhatikan sebab jangan sampai terjadi memanfaatkan lingkungan dengan cara yang serakah, untuk bisa memanfaatkan lingkungan secara bertanggung jawab ini harus dikembangkan pada setiap anak didik dalam pendidikan.⁷

Membangun karakter madrasah untuk peduli lingkungan tidak bias dilakukan sendiri oleh guru atau sedikit guru, tapi harus digerakkan bersama oleh sistem dan manajemen madrasah. Artinya,

³Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. (2021). *Panduan Pendidikan Lingkungan Hidup di Sekolah*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

⁴Rizky Dewi Iswari dan Suyud W. Utomo, “*Evaluasi Penerapan Program Adiwiyata Untuk Membentuk Perilaku Peduli Lingkungan Di Kalangan Siswa (Kasus: Sma Negeri 9 Tangerang Selatan Dan MA Negeri Serpong)*”, *Jurnal Ilmu Lingkungan*, Program Studi Ilmu Lingkungan Sekolah Pascasarjana UNDIP, (Vol. 5, No. , 207), hlm. 36

⁵Rizky Dewi Iswari dan Suyud W. Utomo, “*Evaluasi Penerapan Program Adiwiyata Untuk Membentuk Perilaku Peduli Lingkungan Di Kalangan Siswa (Kasus: Sma Negeri 9 Tangerang Selatan Dan MA Negeri Serpong)*”, *Jurnal Ilmu Lingkungan*, Program Studi Ilmu Lingkungan Sekolah Pascasarjana UNDIP, (Vol. 5, No. , 207), hlm. 36

⁶Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. (2021). *Panduan Pembina Program Adiwiyata*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (https://ppid.menlhk.go.id/siaran_pers/browse/1711)

harus dibangun melalui program madrasah yang disepakati bersama seluruh warga madrasah. Seorang guru sebagai pendidik dapat diharapkan untuk tidak hanya menyampaikan materi pelajarannya, tetapi juga menyampaikan pendidikan lingkungan yang mampu menumbuhkembangkan rasa kepedulian terhadap lingkungan. Pimpinan madrasah harus menggerakkan para guru, karyawan, dan para siswa untuk peduli lingkungan.⁸

Kepala madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah dan pendidikan dapat direalisasikan. Sebagai motivator, kepala madrasah memperhatikan lingkungan melalui berbagai program dan kegiatan. Kepala madrasah dituntut senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja madrasah. Kepala madrasah sebagai penentu arah kebijakan madrasah, harus dapat mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam studi keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin lembaga madrasah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah⁹

Melalui program adiwiyata ini diharapkan setiap warga madrasah ikut dapat terlibat dalam kegiatan madrasah menuju lingkungan yang sehat serta menghindari dampak lingkungan yang negatif. Kepala madrasah dalam program adiwiyata ini diharapkan dapat mengajak warga madrasah melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan materi lingkungan hidup dan turut berpartisipasi melestarikan serta menjaga lingkungan hidup di madrasah dan sekitarnya.¹⁰

Madrasah Aliyah Negeri 1 Cilacap adalah salah satu madrasah

⁷Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. (2021). *Panduan Pembina Program Adiwiyata*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan .(https://ppid.menlhk.go.id/siaran_pers/browse/1711)

⁸Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. (2021). *Panduan Pembina Program Adiwiyata*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan .(https://ppid.menlhk.go.id/siaran_pers/browse/1711)

⁹ Alben Ambarita, *Manajemen Sekolah*, (Yogyakarta: Mebeliau Akademi, 2006), hlm. 26

di kabupaten Cilacap yang sudah memiliki banyak prestasi baik dibidang akademik maupun non akademik. Madrasah Aliyah Negeri Cilacap juga memiliki beberapa program unggulan salah satunya yakni program sekolah adiwiyata. Program sekolah adiwiyata MAN 1 Cilacap dari tahun ke tahun mengalami kemajuan yang sangat pesat. MAN 1 Cilacap sudah berhasil meraih predikat madrasah adiwiyata tingkat kabupaten Cilacap dan juga tingkat provinsi Jawa Tengah. Pada tahun 2019, MAN 1 Cilacap mendapat predikat madrasah adiwiyata tingkat Nasional, dan saat ini MAN 1 Cilacap sedang menuju ke madrasah adiwiyata mandiri.

Dalam mewujudkan program sekolah adiwiyata tentunya tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola lembaganya. Dalam hal ini kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan penting dalam menjaga lingkungan. Melalui kepemimpinan kepala madrasah, senantiasa memberi nasehat pada siswa kaitannya pengimplementasian program sekolah adiwiyata. Dalam hal pengimplementasian madrasah Adiwiyata diperlukan usaha keras baik dari stakeholder yang ada di MAN 1 Cilacap meliputi kepala madrasah, guru, murid dan semua warga madrasah bersama-sama mengembangkan kepemimpinan kepala madrasah guna mewujudkan program madrasah adiwiyata di MAN 1 Cilacap.

Berdasarkan konteks penelitian diatas, mendorong peneliti melakukan penelitian terhadap kepemimpinan kepala madrasah dalam mewujudkan program sekolah adiwiyata yang ada di MAN 1 Cilacap yang akan bersiap menuju ajang madrasah adiwiyata tingkat mandiri.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menulis tesis dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata Di MAN 1 Cilacap”

¹⁰Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. (2021). *Panduan Pembina Program Adiwiyata*. Jakarta: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (https://ppid.menlhk.go.id/siaran_pers/browse/1711)

B. Batasan dan Rumusan masalah

Penelitian ini mengkaji program sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap pada Tahun Pelajaran 2022 / 2023 dari sisi gaya kepemimpinan kepala madrasah

a) Batasan masalah

Bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam implementasi program sekolah adiwiyata di MAN 1 Cilacap menurut gaya otoriter, demokratis dan leissez fair ?

b) Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana gaya kepemimpinan kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berpijak dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap .

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, manfaat yang bisa diambil adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penulisan ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu tentang gaya kepemimpinan ,menambah pengetahuan mengenai madrasah adiwiyata dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah:

- 1) Dapat membantu kepala sekolah dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk menerapkan prinsip-prinsip Sekolah Adiwiyata di lingkungan sekolah.
- 2) Dengan data dan temuan dari penelitian, kepala sekolah dapat membuat keputusan yang lebih bijak dalam pengelolaan sumber daya, seperti energi, air, dan limbah.

b. Guru:

- 1) Dapat membantu guru dalam mengembangkan kurikulum yang lebih berfokus pada pendidikan lingkungan, memungkinkan siswa untuk memahami dan mengaplikasikan konsep-konsep keberlanjutan.
- 2) Guru dapat menggunakan hasil penelitian untuk mengadopsi metode pembelajaran yang lebih inovatif dan menarik, mempromosikan kesadaran lingkungan dan tindakan berkelanjutan di antara siswa.

c. Wali Murid:

- 1) Dapat membantu meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan wali murid, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk mendukung pendidikan lingkungan di rumah dan di sekolah.
- 2) Orangtua dapat terlibat lebih aktif dalam proyek-proyek lingkungan sekolah dan memotivasi anak-anak mereka untuk ikut serta.

d. Peneliti Lain:

Hasil penelitian dapat menjadi sumber rujukan untuk penelitian lanjutan dan menjadi panduan praktis bagi sekolah lain yang ingin menerapkan prinsip-prinsip Sekolah Adiwiyata.

E. Sistematika Pembahasan

Penulisan dalam tesis ini dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab disusun secara sistematis dan rinci. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1. Bagian awal

Terdiri dari halaman judul (cover), halaman pengesahan, nota dinas pembimbing, pernyataan keaslian, abstrak bahasa indonesia, abstrak bahasa inggris, transliterasi, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan daftar singkatan

2. Bagian Inti

Bab I : Pendahuluan meliputi : Latar belakang masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian

Bab II : Gaya kepemimpinan dan program adiwiyata meliputi :

- a. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi pengertian kepemimpinan dan macam-macam gaya kepemimpinan
- b. Kepala madrasah terbagi menjadi pengertian kepala madrasah dan tugas kepala madrasah
- c. Program sekolah adiwiyata terbagi menjadi pengertian adiwiyata dan kebijakan program adiwiyata
- d. Penelitian yang relevan
- e. Kerangka berpikir

Bab III : Metode Penelitian meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan pengujian keabsahan data

Bab IV : Peneliti akan memaparkan hasil penelitian dan menganalisis Jawaban kepala madrasah tentang gaya kepemimpinan Kepala MAN 1 Cilacap dalam Program Adiwiyata di MAN 1 Cilacap

Bab V : Penutup terdiri atas kesimpulan dan saran

3. Bagian Akhir

Terdiri dari halaman lampiran-lampiran data hasil penelitian, surat ijin dan keterangan pelaksanaan penelitian dan dokumen lainnya serta riwayat hidup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Para pakar telah banyak memberikan tentang pengertian dan teori kepemimpinan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, hal itu disebabkan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kepemimpinan. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju atau mundurnya suatu organisasi sering diidentikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinannya. Dengan demikian, pemimpin bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi.¹¹

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya.¹²

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bimbing, dapat pula berarti menunjukkan jalan yang baik atau benar, tetapi dapat pula berarti mengepalai pekerjaan. Kepemimpinan dapat pula didefinisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan

¹¹ Ismail Solihin, Pengantar Manajemen, (Erlangga, Jakarta, 2009), h.131

¹² Echols, John M. dan Hassan Shafily. Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: PT. Gramedia, 2005), h. 24.

orang dengan cara kepatuhan, kegiatan.¹³ kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.⁷ Sedangkan menurut Stephen P. Robbins “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan”.¹⁴

Soehardjono memaparkan istilah kepemimpinan (*leadership*) secara etimologis, *leadership* berasal dari kata “*to lead*” (bahasa: Inggris) yang artinya memimpin. Selanjutnya timbullah kata “*leader*” artinya pemimpin yang akhirnya lahir istilah *leadership* yang diterjemahkan menjadi kepemimpinan.¹⁵

Anoraga mengartikan “Kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut”. Selanjutnya menurut Amirullah dan Budiyono kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁶

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya kepemimpinan mengandung kesamaan pemahaman bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama yang positif, juga adanya unsur-unsur orang yang memimpin, yang dipimpin, adanya organisasi dan adanya tujuan yang ingin dicapai bersama.¹⁷

Kepemimpinan dalam Islam adalah perilaku interaktif yang

¹³Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 990, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka), h. 684

¹⁴Rivai, 2003, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Cahaya Ilmu), h. 3

¹⁵Stephen P. Robbins, 983, *Essentials of Organizational Behavior*, (Prentice-Hall), h. 2

¹⁶Soehardjono, 998, *Kepemimpinan: Suatu tinjauan singkat tentang Pemimpin dan Kepemimpinan serta usaha-usaha Pengembangannya*, (Malang: APDN Malang), h. 27

mampu mempengaruhi individu-individu untuk melaksanakan tugasnya dalam rangka memberikan arahan, petunjuk yang lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mengembangkan, memegang teguh, dan menjaga kepercayaan yang dipercayakan kepadanya. Begitu juga dengan peran kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu untuk meningkatkan peran strategis dan teknis dalam meningkatkan kualitas lembaga yang dipimpinnya.¹⁸

Hal lain yang perlu diperhatikan juga adalah kepemimpinan kepala madrasah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas keagamaan sangat penting. Karena dengan dasar agama seluruh warga madrasah dapat menjalankan aktifitas pembelajaran dan pergaulan di lingkungan masyarakat dengan didasari oleh nilai-nilai keislaman. Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga beliau mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas- aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.¹⁹

Pendapat lain menjelaskan pemimpin adalah seorang yang memimpin dan mengarahkan orang lain sehingga orang yang dipimpin itu mematuhi dengan sukarela. Setiap orang yang berfungsi memimpin, membimbing, dan mengarahkan orang lain adalah seorang pemimpin²⁰

Menurut Siagian terdapat lima peran pemimpin, yaitu

penentu arah, yaitu pemimpin menentukan arah tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemimpin merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang dilakukan secara terencana dan bertahap.

¹⁷Anoraga, 990, *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional), h. 2

¹⁹Amirullah, dan Haris, Budiyono. 2004, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), h. 245

²⁰Kartini. Kartono Krifiandi, 994, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), h.8

1. Wakil dan juru bicara organisasi, yaitu pemimpin berperan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam menjalin komunikasi dengan pihak atau instansi lain.
2. Komunikator, yaitu kemampuan seorang pemimpin untuk mengkomunikasikan berbagai sasaran, strategi, tindakan atau keputusan yang diambil baik secara lisan maupun tertulis untuk disampaikan kepada para pelaksana kegiatan operasional atau bawahan melalui jalur komunikasi yang terdapat dalam organisasi
3. Mediator, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam menyelesaikan situasi konflik yang mungkin timbul dalam suatu organisasi, maupun lingkungannya tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar yang dihadapi maupun yang dibatasi.
4. Integrator, yaitu pemimpin yang berfungsi sebagai penyatu dari berbagai individu dan kelompok yang berbeda pola pikir menuju pada tujuan bersama.²¹

Kemampuan seorang pemimpin diharapkan mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan. Seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan ilmu pengetahuan pada rekan-rekannya.²²

Selanjutnya seorang pemimpin dapat memberikan saran dan nasehat pada orang lain dari permasalahan yang ada, dan memberikan keteladanan dalam berdisiplin pada setiap aktivitasnya. Untuk mencapai tujuan organisasi para pemimpin dapat mengolah dan atas strategi organisasi secara menyeluruh.²³

Para pemimpin memainkan peran yang semakin penting dalam bekerjasama, untuk mengarahkan dalam aspek penyesuaian diri dengan organisasi/ perusahaan, memiliki keterampilan, keahlian, pengetahuan,

²¹ Effendy. Mochtar, 986, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Bhratara Karya Aksara), h. 206

²² Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 269

bekerja sebaik mungkin dan berdedikasi terhadap perusahaan yang luas pada pekerjaannya. Biasanya dengan membentuk kinerja seperti itu maka kalangan bawahan akan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya.²⁴

Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah khilafah, imamah, dan ulil amri, juga ada istilah ra'in. Kepemimpinan dalam Islam pada hakekatnya adalah berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Tugas dan kewajiban seorang pemimpin dijelaskan pula dalam Firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 58 berikut:

بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا أَنْ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتُمْ وَإِذَا أَهْلَبَا إِلَى الْأَمْنِ تَوَدُّوا أَنْ يُأْمُرَكُمُ اللَّهُ إِنَّ
بَصِيرًا ۖ سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعْظُمُ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ

Artinya: Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.²⁵

Fungsi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi yaitu:

- a) Fungsi Instrukturif adalah fungsi kepemimpinan yang bersifat komunikasi satu arah, kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar tergantung pada pemimpin.
- b) Fungsi Konsultatif yakni fungsi ini berlangsung dan bersifat dua arah meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pemimpin.
- c) Fungsi Partisipatif yakni fungsi ini tidak sekedar berlangsung atau

²³Siagian, Sondang P. 200. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. (Jakarta: Rineka Cipta), hal 48 70

²⁴Siagian, Sondang P. 200. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. (Jakarta: Rineka Cipta), hal 48 70

²⁵Alqur'an dan terjemahn, Kementrian Agama RI Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam (Indonesia Sygma Examedia Arkanleema, 20) hal 87

bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia efektif, antara pemimpin dengan orang yang sesama dipimpin.

- d). Fungsi Pengendalian yaitu fungsi yang cenderung komunikasi satu arah meskipun komunikasi tidak dilakukan dengan dengan dua arah.²⁶

Selanjutnya Hadari Nawawi pada buku yang lainnya menambahkan tentang fungsi kepemimpinan yang dihubungkan dengan pendidikan yaitu:

1. Mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, baik secara perorangan maupun kelompok sebagai usaha mengumpulkan data/bahan dari anggota kelompok dalam menetapkan keputusan yang mampu memnuhi aspirasi di dalam kelompoknya.
2. Mengembangkan suasana kerja sama yang efektif dengan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kemampuan orang-orang yang dipimpin sehingga timbul kepercayaan pada dirinya sendiri dan kemudian menghargai oranglain sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Mengusahakan dan mendorong terjadinya pertemuan pendapat dengan sikap harga menghargai sehingga timbul perasaan ikut terlibat di dalam kegiatan kelompok dan tumbuh perasaan tanggung jawab. Atas terwujudnya pekerjaan masing-masing sebagai bagian dari usaha pencapaian tujuan.

3. Membantu menyelesaikan masalah-masalah, baik yang dihadapi secara perorangan maupun kelompok dengan memberikan petunjuk- petunjuk
4. dalam mengatasinya sehingga berkembang kesediaan untuk memecahkannya dengan kemampuan sendiri.²⁷

²⁶Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen, Edisi Pertama, (Jakarta : Kencana, 2010), h. 260

Di dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, setiap pemimpin akan mempunyai caranya masing-masing yang dianggap paling sesuai dengan tipe kelompok yang dipimpinnya. Hal demikian akan tercermin dari perilakunya.²⁸

Perilaku pemimpin dapat dibedakan ke dalam dua jenis perilaku, yakni pemimpin yang *member-oriented* dengan yang *task-oriented*. Seorang pemimpin yang *member-oriented* menitikberatkan kepemimpinannya pada usaha-usaha memotivasi kelompok untuk menerima apa yang telah digariskan sebagai tujuan kelompok dan memotivasi mereka guna bekerja untuk mencapai tujuan. Pemimpin seperti ini penting adanya.²⁹

Keselarasan antara anggota kelompok, disertai rasa puas pada diri masing-masing anggota tersebut. Berbeda dengan pemimpin yang *member-oriented*, pemimpin yang *task-oriented* menitikberatkan pada cara dan saranapencapaian tujuan tertentu; ia juga selalu akan berusaha keras mengkoordinasikan sebaik mungkin para anggota kelompok.³⁰

Dari satu segi, kepemimpinan dapat dilihat sebagai instrument dalam satu organisasi, yang memiliki kekuatan dan kekuasaan tertentu untuk melancarkan kegiatan organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Dengan berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dikelolanya. Sedangkan menurut Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan

²⁷Hadari Nawawi, 1996, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Gunung Agung), h. 76

²⁸M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), h. 48

²⁹Agus Darma, *managemen Supervisi, Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 44

³⁰Wahyosumidjo, 2007, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pres

Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya. Sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan: 1). Pembinaan disiplin, 2). Pembangkitan Motivasi, 3). Penghargaan.³¹

Ada beberapa ahli yang mengemukakan 3 gaya kepemimpinan otoriter demokrat, dan laissez faire, yaitu :

1. M.Ngalim Purwanto

Dalam kepemimpinan sederhana Purwanto mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga macam meliputi : a.gaya otoriter, b. gaya demokrasi, dan c. Gaya laissez faire.³²

1). Gaya Kepemimpinan Otoriter

a. Pengertian gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin yang membuat keputusan sendiri tanpa bernegosiasi dengan para bawahannya dan pada setiap keputusan para bawahannya akan menunggu instruksi dari atasan.³³

Dalam melaksanakan kepemimpinannya, bawahan harus mematuhi perintah dan mendikte kegiatan dalam naungannya. Pemimpin otoriter merupakan pemimpin yang mengharuskan bawahan melaksanakan segala keputusan.³⁴

b. Ciri-ciri dan indikator gaya kepemimpinan otoriter menurut Denim,

- 1) Memfokuskan pada diri dan pemaksaan mutlak yang wajib untuk dipatuhi
- 2) Pemimpinnya selalu mempunyai peran sebagai pemain tunggal

³¹Wahyosumidjo. (2001). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

³²M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 48-52

³³Devi Agni Surya, "Jurnal Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss-Bleinn Hotel Manuyar Surabaya", 53. 29

yakni:³⁵

- 3) Menganggap organisasi yang dipimpinnya milik pribadi.
- 4) Memiliki ambisi yang tinggi
- 5) Pada tiap perintahnya harus ditentukan dari pemimpinnya sendiri
- 6) Para bawahan tidak mendapatkan kabar atas informasi secara detail dari pihak pemimpin.
- 7) Kritik dan saran hanya diberikan kepada bawahan saja
- 8) Memiliki sikap yang individualisme
- 9) Terlalu bergantung pada kekuasaan pada kekuasaan.
- 10) Bersifat memaksa.

c. Karakteristik pemimpin otoriter menurut Denim, yakni:³⁶

- 1). Pemimpin bertanggung jawab penuh atas semua organisasi
- 2). Bawahan dipandang sebagai pelaksana dalam memberikan gagasan baru
- 3). Pemimpin bekerja dengan disiplin yang tinggi
- 4). Pemimpin bersifat teliti.

d. Sifat pemimpin otoriter Sifat pemimpin otoriter dapat dikelompokkan sebagai berikut:³⁷

- 1). Pemimpin berpikir dalam organisasi atau lembaga sebagai pemiliknya.
- 2). Pemimpin bersikap menindas kepada bawahannya
- 3). Pemimpin mendorong pekerjaan dengan pemaksaan dan menggunakan ancaman .

e. Langkah-langkah gaya kepemimpinan otoriter

- 1) Memfokuskan pada diri dan pemaksaan mutlak yang wajib

³⁴Marsam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kopetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada ynut Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor (Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2020), 0-4.

³⁵Marsam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kopetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ynut Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor (Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2020), 5. 30

³⁶Marsam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kopetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada ynut Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor (Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2020), 0-4

untuk dipatuhi

- 2) Memberikan perintah yang harus dilaksanakan
- 3) Menganggap organisais yang dipimpinnya milik pribadi.
- 4) Memiliki ambisi yang tinggi
- 5) Memberikan kritik dan saran kepada bawahan

Pada intinya kepemimpinan otoriter merupakan personal yang memiliki rasa dan jiwa pemimpin yang egonya tinggi, mempunyai sifat jiwa penindas, kaku serta prinsip yang keras.

2). Gaya Kepemimpinan Demokratis

a. Pengertian gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dari awal dan dimana sudah ditentukan oleh pimpinan dan bawahannya. Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya yang berpusat pada bawahannya. Pemimpin dalam mengambil keputusan berkonsultasi pada bawahannya untuk merumuskan perencanaan yang akan dituju³⁸.

Menurut Gozali Syadan, pemimpin demokratis mempunyai 3 perilaku, yaitu:³⁹

- 1). Mengutamakan kerja antara atasan dan para bawahan, dan memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk maju dan mengembangkan diri
- 2). Membangun semangat gairah kerja
- 3). Menganggap bawahan sebagai rekan kerja dan tidak segan-segan.

Menurut Siagian, ciri-ciri pemimpin demokratis adalah proses pergerakan bawahan yang selalu memberikan pendapat, selalu berusaha menyesuaikan kepentingan dan tujuan pribadi bawahan, senang menerima

³⁷Besse Mattayang, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, JEMMA", Jurnal Economic Management and ecounting 2, (2019) 49-50
untuk memberikan ilmunya. saran, kritik, dan pendapat dari bawahan,

mengutamakan kerjasama, menjadikan bawahan lebih sukses, berusaha mengembangkan kapasitas diri.⁴⁰

Menurut Blanchard, pendelegasian merupakan salah satu dari empat gaya kepemimpinan dasar yaitu: gaya directing (mengarahkan), gaya coaching (melatih), gaya supporting (mendukung), dan gaya delegation (mendelegasikan).⁴¹

Rivai menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari karyawannya, selalu berusaha mengutamakan kerja sama (teamwork) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawan berbuat kesalahan kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk menjadikan karyawan lebih sukses daripada pemimpinnya, dan berusaha untuk mengembangkan kapasitas sebagai pemimpin.⁴²

Gaya kepemimpinan ini selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.⁴³

b. Indikator gaya kepemimpinan demokratis:⁴⁴

- 1) Wewenang dari pemimpin tidak selamanya mutlak
- 2) Komunikasinya ada timbal balik
- 3) Pengawasan dilakukan secara wajar
- 4) Selalu memperhatikan perasaan para bawahannya
- 5) Pemimpin mempunyai rasa untuk mendorong bawahan untuk berkembang
- 6). Mempunyai sifat saling percaya, menghargai dan menyegani semua kalangan.

³⁸Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005) 23.

³⁹Cafila Ficalista, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Malang* (2020), 3. 32

⁴⁰Sri Utari dan Moh Mustofa Hadi, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)," *Jurnal Pustaka Ilmiah*, Volume 6 Nomor (2020), 998.

⁴¹Paul Hersey & Kenneth Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1982), 53. 33

c. Karakteristik dan ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis: ⁴⁵

- 1) Mempunyai kemampuan untuk menggunakan daya psikologis dan intelektual untuk memecahkan sebuah permasalahan yang dialami.

Memotivasi para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan produktif.

- 2) Hubungan antar pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik.

d. Sifat pemimpin demokratis: ⁴⁶

- 1). Berusaha menyesuaikan kepentingan dan tujuan organisasi dan pribadi para bawahannya.
- 2). Memberikan kebebasan kepada bawahan untuk melakukan sesuai dengan tugasnya.
- 3). Membimbing bawahannya untuk lebih baik daripada pemimpin tersebut.
- 4). Keputusan bersama dengan cara musyawarah
- 5). Selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada bawahannya.

Langkah-langkah gaya kepemimpinan demokratis yaitu

- a). Memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, melimpahkan sebagian
- b). Mengambil kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama dengan bawahan
- c). Membuat Komunikasi berlangsung dua arah
- d). Memberi banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi,
- e). Memberi kepercayaan pada bawahan

3). Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

a. Pengertian gaya kepemimpinan laissez faire

⁴²Yosua Ferdian Kurniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di Anugrah Jaya", *Agora 2*, (208), 2.

⁴³Yosua Ferdian Kurniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di Anugrah Jaya", *Agora 2*, (208), 5.

⁴⁴Marsam, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Ynut Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor (Pasuruan: Siswanto R. D & Hamid D., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, (2017), 42.

⁴⁵Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny gunawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan", *Manajemen dan start-Up Bisnis*, 3, (2018), 403.

Gaya kepemimpinan *laissez faire* adalah gaya kepemimpinan yang mendorong kemampuan pada anggota untuk mempunyai inisiatif sendiri. Membiarkan anggota untuk mengambil keputusan sendiri, dapat memainkan peran yang pasif, tidak ada pengawasan sehingga keberhasilan organisasi ditentukan oleh setiap individu.⁴⁷

Menurut Kartini Kartono Krifiandi, kepemimpinan *laissez faire* adalah pemimpin praktis tidak memimpin, pemimpin membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, sebab duduknya sebagai pemimpin.⁴⁸

Kepemimpinan *lassiez-faire* adalah memberikan kepada orang lain dengan prinsip kebebasan, termasuk bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan bebas sesuai dengan kehendak bawahan dan tipe ini dapat dilaksanakan di sekolah-sekolah yang benar-benar mempunyai sumber daya manusia maupun alamnya dengan baik dan mampu merancang semua kebutuhan sekolah.⁴⁹

Seorang pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan ini menginginkan seluruh anggota kelompoknya berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangan yang dimilikinya, tindakan komunikasi dari pemimpin ini seluruh anggota kelompoknya berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangan yang dimilikinya, tindakan komunikasi dari pemimpin ini cenderung berlaku sebagai seorang penghubung yang menghubungkan kontribusi atau sumbangan pemikiran dari anggota kelompoknya.⁵⁰

b. Ciri-ciri gaya kepemimpinan *laissez faire*:⁵¹

1. Pemimpin memberikan kebebasan penuh untuk membuat keputusan yang baik dalam kelompok atau individu dengan adanya saling keterlibatan minimal dari pemimpin dan terkesan tak acuh. Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada guru atau karyawan untuk menentukan semua

⁴⁶Faiz Auliya Rohman, "Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta", *Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (2018), 277. 35

⁴⁷Siswanto R. D & Hamid D., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, (2017), 42.

terkait kemajuan lembaga atau organisasi tanpa adanya panduan.

3. Pemimpin sama sekali tidak ikut andil atau berpartisipasi dalam lembaga atau organisasi.
4. Pemimpin secara spontan mengomentari tindakan para karyawan atau bawahannya jika tindakan tersebut tidak sesuai dengan penilainya. Pengambilan keputusan untuk mengutamakan tugas pribadi dibanding tugas dalam organisasi.

c. Karakteristik gaya kepemimpinan laissez faire⁵²

1. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan.
2. Pemimpin menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal

d. Sifat gaya kepemimpinan laissez faire

Cara atasan dalam memimpin yang bersifat membebaskan, pemberian keputusan diserahkan kepada karyawan dan karyawan lebih banyak memilih.

e. Langkah-langkah kepemimpinan laissez faire:

- 1). memberikan kebebasan penuh untuk membuat keputusan yang baik dalam kelompok atau individu dengan adanya saling keterlibatan minimal dari pemimpin dan terkesan tak acuh.
- 2). memberikan kebebasan penuh kepada guru atau karyawan untuk menentukan semua terkait kemajuan lembaga atau organisasi tanpa adanya panduan.
- 3). mengomentari tindakan para karyawan atau bawahannya jika tindakan tersebut tidak sesuai dengan penilainya

⁴⁸Djam'an Satori, Aan Komariah, Eka Prihatin, "Peningkatan Etos Kerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, (No. 202), 28

⁴⁹Yunita Sari, Siti Khoisiah, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Paud", *Golden Age*, (2020), 3. 36

⁵⁰Subry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 204), 45-46.

⁵¹Citra Leoni Tumbol, Dkk, "Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Prtama Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. (204), 40. 37

2. Franklyn

Franklyn dalam Onong Effendy mengemukakan ada tiga gaya pokok kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan yang bebas *laissez faire leadership*).⁵³

- a. Kepemimpinan Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, arogan, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Otokratis: (1) Sentralisasi Wewenang (2) Produktivitas Kerja (3) manajemen setiap keputusannya beliau anggap sah, dan pengikut – pengikutnya wajib menerima perintah tanpa pertanyaan.⁵⁴
- b. Kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin.

Indikator dari gaya kepemimpinan demokratis :⁵⁵

- 1). Hubungan baik antara pimpinan dengan pegawai
- 2). Penghargaan terhadap pegawai
- 3). Manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya
- 4).Kepemimpinan *Laissez Faire* adalah Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratis. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar

⁵²Mattayang, B. 2019. *Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*. JEMMA: Jurnal Of Economic, Management and Accounting Vol. 2, No. 2. (<https://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/247>)

diri dari seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan dengan menganggap semua usahanya akan cepat berhasil.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins yaitu:⁵³

1. Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpuak oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubungan antara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikuti. Selain itu pemimpin juga mengkomunikasikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, sehingga membuat karyawan semakin percaya diri. Pemimpin juga akan memberikan contoh perilaku yang baik agar karyawan dapat mencontoh perilaku tersebut. Karyawan yang bekerja pada pemimpin kharismatik termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari cara berpikir dengan pola lama menjadi baru dalam hal menyelesaikan masalah. Selain itu, pemimpin juga dapat membuat karyawan bergairan dalam bekerja, dan mampu membangkitkan semangat karyawan.

3. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin transaksional

⁵³Robbins Stephen p. 2006, *Perilaku Organisasi*, Gramedia.

menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan.

4. Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan visioner adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan visi yang realitis, menarik dan kredibel mengenai masa depan organisasi. Visi memberikan gairan yang baru untuk menuju masa depan yang lebih baik, selain itu visi juga menjadi lompatan besar ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan dan sumber daya. Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu kemampuan mengungkapkan visi dengan perilaku tidak hanya verbal dan memiliki kemampuan memperluas visi ke berbagai konteks.

Sedangkan menurut kartono gaya kepemimpinan dibagi menjadi 8 diantaranya sebagai berikut: ⁵⁴

1. Kepemimpinan kharismatik

Tipe ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga memiliki jumlah pengikut yang sangat besar, kepemimpinan ini memiliki inspirasi, keberanian dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri.

2. Kepemimpinan maternalistik

Tipe kepemimpinan maternalistik terdapat sikap over-protective yang sangat menojol dan disertai kasih sayang yang berlebihan. Kepemimpinan ini hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada karyawan untuk berinisiatif dan mengembangkan daya kreativitas mereka sendiri.

3. Kepemimpinan militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik lebih banyak menggunakan sistem perintah, sangat keras, otoriter dan kaku. Menuntut untuk selalu adanya disiplin yang keras dan kaku kepada karyawan Tetapi yang patut diperhatikan disini adalah pada takaran seorang *leader* yaitu, perlu memperhitungkan kapan baiknya menggunakan tipe militeristik

⁵⁴Kartono Kartini, 2003 *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kepemimpinan eksekutif

Kepemimpinan eksekutif adalah seorang pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas dan tanggungjawab administrasi secara efektif.

4. Kepemimpinan *laissez faire*

Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini adalah *leader* yang tdiak memimpin dan membiarkan karyawan untuk berbuat semau nya. Selain itu *leader* juga tidak berpartisipasi sedikit pun dan membiarkan tanggung jawab dilakukan karyawannya.

5. Kepemimpinan populistis

Tipe kepemimpinan populistis ini adalah *leader* yang masih berpegang teguh pada tradisional dan tidak mempercayai dukungan dari pihak asing. Kepemimpinan jenis populistis mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

6. Kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang mendasarkan diri pada kekuasaan da paksaan mutlak yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Pemimpin tipe otokratis akan bersikap baik kepada karyawan hanya apabila mereka patuh.

7. Kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang menghargai potensi setiap karyawan dan mau mendengarkan pendapat karyawan. Tipe demokratis mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada kondisi yang tepat.

C. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Secara etimologi kepala madrasah merupakan padanan dari *school principal* yang memiliki tugas untuk menjalankan *principalship*. Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kata kepala

⁵⁶Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar bahasa Indonesia* (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 988), 420, 796

mempunyai arti ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan “madrasah (sekolah)” yaitu sebuah lembaga yang menjadi tempat untuk proses belajar mengajar.⁵⁶

Menurut Wahjosumijo, kepala sekolah adalah tempat sebagai pihak yang diberi wewenang untuk mengatur lembaga pendidikan. Menurut Wahjosumijo, kepala sekolah adalah tempat terjadinya interaksi antara guru profesional yang bertugas memimpin sekolah belajar mengajar, “atau” guru yang memberikan pelajaran, dan siswa yang menerima pelajaran itu.⁵⁷

Adapun pengertian kepala madrasah berdasarkan Peraturan Menteri Agama merupakan pemimpin madrasah yakni satuan pendidikan formal dalam kementerian kepercayaan yang menyelenggarakan pendidikan menggunakan kekhasan merupakan forum pendidikan Islam.⁵⁸

Bidang khusus yang harus dikuasai Kepala Madrasah dalam mengelola lembaga yaitu: bidang kurikulum pembelajaran, bidang kesiswaan, bidang kepegawaian, bidang sarana prasarana, bidang keuangan, hubungan masyarakat, bidang layanan, bidang manajemen atau sering disebut *top leader* di madrasah. Sebagai seseorang yang posisinya begitu *fundamental*, maka seorang kepala madrasah dituntut untuk menguasai berbagai aspek. Karenamaju mundurnya sebuah lembaga tergantung kepala madrasah dalam mengelola semua sumber daya yang ada dalam lembaga tersebut.

2. Tugas Kepala Madrasah

Dalam perspektif kebijakan Pendidikan Nasional terdapat tujuh peran utama kepala madrasah, yaitu:

a. Kepala Madrasah sebagai pendidik (*educator*)

Sebagai *educator*, kepala madrasah wajib mempunyai taktik yang sempurna untuk meningkatkan profesionalisme energi pendidik. Selain itu, kepala madrasah wajib sanggup membangun iklim yang aman dan

⁵⁷Basri, *Manajemen Kepala madrasah dalam Mewujudkan Sekolah Adiwiyata*, 04-05.

⁵⁸Julaliha, Siti. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Jurnal Penelitian 2034 Pendidikan & Pembelajaran*, 6(3), 52- 53

menaruh motifasi pada semua masyarakat sekolah dan melaksanakan contoh pembelajaran yang menarik.

Kepala madrasah wajib selalu berusaha menanamkan, memajukan dan mempertinggi tiga macam nilai yaitu:⁵⁹.

- 1) Pembinaan mental, yaitu wajib bisa membentuk pendidik berkaitan tentang hal-hal yang baik dan buruk berkaitan dengan suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan tupoksi masing-masing.
- 2) Pembinaan fisik yaitu menaruh arahan pada energi pendidik berkaitan menggunakan syarat jasmani dan penampilan mereka secara lahiriah. Sebagai kepala madrasah wajib bisa menaruh dorongan agar energi olahraga, baik yang diprogramkan sekolah maupun yang diselenggarakan warga sekitar.
- 3) Pembinaan artistik yaitu pembinaan pada energi pendidik pada hal seni dan kreatifitas. Kepala madrasah wajib bisa memberikan motifasi.

Kepala madrasah juga wajib bisa memberikan dorongan agar energi pendidik terlibat secara aktif dan kreatif pada banyak sekali aktivitas olahraga, baik yang diprogramkan sekolah maupun yang diselenggarakan warga sekitar. Sebagai kepala madrasah juga harus bisa memberikan dorongan agar energi pendidik terlibat secara aktif dan kreatif pada banyak aktivitas olahraga, baik yang diprogramkan sekolah maupun yang diselenggarakan warga sekitar.

b. Kepala Madrasah sebagai manajer

Kepala madrasah wajib sanggup menjalankan roda organisasi secara baik, sanggup merencanakan, memimpin serta mengendalikan upaya organisasi menggunakan segala aspek agar tujuan sebuah forum tercapai secara efektif dan efisien⁶⁰. Maju tidaknya sebuah forum tergantung kepala madrasah dalam memosisikan dirinya sebagai manajer.

Sebagai manajer, kepala madrasah mempunyai tugas yang wajib dijalankan. Menurut Wahjosumidjo, tugas kepala madrasah yaitu:⁶¹

⁵⁹E.Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menykseskan MBS dan KBK (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 98.

- 1) Kepala madrasah harus mampu menjadi penyalur komunikasi yang baik dalam lingkungan sekolah (*as channel of solusi*) yang fleksibel.
- 2) Kepala madrasah menjadi perantara atau juru penengah. Hidup pada sebuah forum menggunakan poly orang yg mempunyai karakter yg heterogen, pastinya poly perseteruan ada di dalamnya. Disinilah kiprah kepala madrasah menjadi penengah pada perseteruan tersebut.
- 3) Kepala madrasah adalah seorang politikus. Pimpinan madrasah harus mampu membangun kemitraan dengan pendekatan persuasi dan kompromi.
- 4) Kepala madrasah merupakan seorang diplomat. Dimana posisinya merupakan wakil resmi dari sekolah. Ketika ada rapat, kehadiran kepala madrasah sangat fundamental.
- 5) Banyak batu sandungan dan kerikil-kerikil tajam yg mewarnai
- 6) Kepala madrasah harus mampu mengambil keputusan-keputusan sulit.
- 7) Dalam sebuah organisasi, pastinya tidak mungkin berjalan secara mulus. perjalananan pada membentuk sebuah tekanan kerja. Disilah tugas kepala madrasah, menjadi pengambil keputusan- keputusan sulit saat persoalan sedang terjadi.

c. Kepala madrasah sebagai administrator

- 1) Kepala madrasah menjadi administrator pendidikan wajib mengetahui apa yg diharapkan masyarakat dan mau belajar segala perubahan yg diinginkan dan diharapkan warga pada administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan.⁶² Adapun penjabarannya sebagai berikut: Kemampuan dalam mengelola kurikulum. Wujud kemampuan kepala madrasah dalam mengelola kurikulum yaitu: mampu menyusun kelengkapan data administrasi pembelajaran, data administrasi, bimbingan konseling, data administrasi aktivitas praktikum, dan data administrasi kegiatan belajar siswa di perpustakaan.

⁶⁰Mantja, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran* (Malang: Wineka Mebeliau, 2005), 50-5.

⁶¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1999), 97-99.

2) Kemampuan mengelola administrasi peserta didik.

Adapun wujud kemampuan mengelola administrasi peserta didik melalui penyusunan kelengkapan data administrasi peserta didik, data administrasi kegiatan ekstrakurikuler, dan data administrasi hubungan kepala sekolah dengan orang tua peserta didik.

3) Kemampuan mengelola administrasi Wujud nyata kemampuan mengelola administrasi personalia yaitu: harus diwujudkan dalam pengembangan kelengkapan data administrasi tenaga kependidikan non guru.

Sebagai administrator, kepala madrasah harus mempunyai keterampilan sebagai bekal dan modal untuk menjalankan manajemen pendidikan secara lebih baik, diantaranya keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan hubungan manusia (*human relation skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).⁶³

a) Keterampilan teknis (*Technical skill*)

Keterampilan teknis yang wajib dimiliki meliputi: menguasai mengenai metode, proses, mekanisme dan teknik melaksanakan aktivitas khusus, kemampuan dalam memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, alat-alat yang diperlukan dalam mendukung aktivitas yang bersifat khusus.

b) Keterampilan hubungan manusia (*human relation skill*)

Keterampilan hubungan manusia yaitu: kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerjasama, kemampuan untuk memahami isi hati, perilaku dan motif orang lain melakukan sesuatu, kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.

c) Keterampilan konseptual (*conceptual skill*)

Keterampilan konseptual yang wajib dimiliki yaitu: kemampuan analisis, madrasah wajib menyusun dan melaksanakan

⁶²Mantja, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran* (Malang: Winea Mebeliau, 2005), 50-5.

program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium dan ujian.

d) Kepala madrasah sebagai *inovator*

Sebagai inovator, kepala madrasah harus mencerminkan perilaku konstruktif, pemimpin madrasah harus mampu menasehati, mendorong, dan mendukung semua pendidik. Dengan demikian, pemimpin madrasah bisa berkembang secara optimal dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru kreatif, kepala madrasah harus mencari gagasan dan terobosan baru untuk meningkatkan profesionalisme guru di sekolah.⁶⁴

Delegatif, kepala madrasah harus mendelegasikan tugas kepada dewan guru sesuai *description job*, jabatan serta kemampuan masing-masing personil. Kepala madrasah sudah seyogyanya mampu mendelegasikan tugas kepada anak buah dengan kemampuan masing-masing. wajib mengintegrasikan seluruh kegiatan, demi pentingnya profesionalisme tenaga pendidik, agar tercipta sinergi yang positif demi tercapainya tujuan lembaga secara efektif, efisien dan produktif.

1. Rasional dan obyektif, dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru, kepala madrasah harus bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif.
2. Pragmatis, untuk memiliki tenaga pendidik yang profesional kepala madrasah harus bisa menetapkan dan memberikan tugas berdasarkan kondisi dan kemampuan *rill* yang dimiliki oleh

⁶⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 6

setiap individu serta kemampuan yang dimiliki oleh lembaga.

3. Keteladanan, kepala madrasah wajib memberikan *uswatun hasanah* kepada anak buah.
4. Adaptabel dan fleksibel, demi tercetaknya tenaga pendidik yang profesional, kepala madrasah harus mampu beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru, serta sanggup menciptakan iklim kerja yang *fun* dan memudahkan para pendidik untuk beradaptasi dalam menjalankan kewajibannya.

Sebagai seorang *inovator*, kepala madrasah harus mampu menemukan dan mengimplementasikan berbagai hal yang baru untuk lembaga, *for example* melakukan *moving class*. Mengubah strategi pembelajaran yang mulanya pola kelas menjadi bidang studi, sehingga yang memadai, sehingga guru dan murid lebih *enjoy* dan fokus dalam *Moving class* bisa akulturasi dengan pembelajaran proses pembelajaran.⁶⁵ setiap mata pelajaran ada kelas bidang studi sendiri dengan fasilitas terpadu, dapat dijaga oleh beberapa orang guru (*fasilitator*), sehingga memudahkan peserta didik dalam memahami materi sehingga setiap mata pelajaran ada kelas dapat berjalan dengan lancar dimana guru dan murid lebih *enjoy* dan fokus dalam proses pembelajaran. *Moving class* ini bisa akulturasi dengan pembelajaran terpadu, dapat dijaga oleh beberapa orang guru (*fasilitator*), yang akhirnya memudahkan peserta didik dalam memahami materi.⁶⁶

- e) Kepala madrasah sebagai motivator

Sebagai pemimpin, kepala madrasah mempunyai peran sebagai motivator yang tidak lain tugasnya adalah untuk memotivasi para pendidik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi yang bisa dilakukan dapat tumbuh melalui lingkungan fisik, pengaturan suasana

⁶⁵E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 119

⁶⁶E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 20.

kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan menyediakan sentra belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.⁶⁷

Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1) Pengaturan lingkungan fisik.

Kepala madrasah harus sanggup membangun iklim suasana lingkungan fisik yang kondusif, agar motivasi itu tumbuh dari dalam individu setiap pendidik ketika menjalankan tugasnya. Pengaturan lingkungan fisik meliputi: ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan madrasah yang nyaman dan menyenangkan.

2) Pengaturan suasana kerja.

Salah satu faktor semangat dalam bekerja yaitu suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus mampu membangun suasana harmonis dan bisa membaaur dengan para pendidik, menciptakan suasana yang *enjoy*, nyaman dan tenang.

Disiplin, kepala madrasah harus mampu memupuk kedisiplinan tenaga pendidik, supaya terlahir dewan guru yang profesional.

3) Dorongan

Keberhasilan suatu lembaga bisa disebabkan oleh beberapa hal, baik faktor secara *internal* maupun *external*. Adapun motivasi menduduki faktor yang sangat dominan dan dapat menggerakkan faktor- faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi posisinya sering dijawab dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

4) Penghargaan (*reward*).

Hal yang sangat *urgent* kaitannya dengan profesionalisme guru yaitu *reward*. Dengan adanya penghargaan pendidik akan tergerak dan terangsang untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga pendidik secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya.⁶⁸

⁶⁸E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 20.

Melihat penjelasan diatas sudah mampu dibaca bahwa peran kepala madrasah begitu *urgent* dalam mengemban segala problematika yang ada di lembaga. Dengan demikian, kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin, mobilisasi, penggerak, motivator, mengembang tugas, amanah, tanggungjawab penuh, dan kewewengan.

Kategori kepala madrasah yang amanah adalah saat sanggup menjalankan seluruh programnya dalam memajukan madrasah sesuai dengan peraturan pemerintah pusat. Kepala madrasah harus sanggup menjadi pemimpin yang bisa memberikan teladan dan dan menggiring seluruh elemen pendidik untuk bekerja yang mampu menjalankan tugasnya sebagai manajer dengan tugas sebagai berikut: mampu menyusun program madrasah, menyusun organisasi kepegawaian, menggerakkan staf (tenaga pendidik dan kependidikan), dan mengoptimalkan sumber daya madrasah⁶⁹.

4. Program Sekolah Adiwiyata

a. Pengertian Adiwiyata

Kata adiwiyata dari bahasa sansekerta yaitu adi dan wiyata. Dimana kata adi memiliki makna besar, baik, ideal atau sempurna. Sementara wiyata memiliki arti tempat dimana seseorang mendapatkan ilmu pengetahuan, norma dan etika dalam berkehidupan sosial.⁷⁰

Menurut Kementerian Lingkungan Hidup dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Adiwiyata merupakan tempat yang baik dan ideal guna mendapatkan semua ilmu pengetahuan, norma serta etika yang dapat menjadi dasar manusia menuju tercapainya kesejahteraan hidup menuju cita-cita pengembangan pembangunan berkelanjutan.⁷¹

Berikut adalah beberapa pengertian Adiwiyata menurut para ahli:

⁶⁹E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 20.

⁷⁰Hadi, Sudharto.P. 2010. *Resolusi Konflik Lingkungan*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro

⁷¹Endang Haris,. dkk, *Sekolah Adiwiyata: Panduan Implementasi Adiwiyata mandiri di Sekolah* (Jakarta: Esensi Erlangga Grup, 2008), 6-7

⁷²Salim, Emil. 1987. *Lingkungan Hidup dan Pembangunan*. Jakarta : Mutiara

1) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK):

"Adiwiyata adalah program penghargaan yang diberikan pemerintah Indonesia kepada sekolah-sekolah yang memiliki kesadaran dan keswadayaan serta berupaya melaksanakan upaya peningkatan kualitas lingkungan hidup di sekolah."⁷²

2). Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Permen LHK)

Nomor P.48/MENLHK/SETJEN/KUM./2/2017:

"Adiwiyata adalah program penghargaan bagi satuan pendidikan yang peduli dan berbudaya lingkungan dalam upaya mewujudkan sekolah yang lingkungan."

3). Menurut Prof. Dr. H. Emil Salim (mantan Menteri Lingkungan Hidup RI):

"Adiwiyata adalah program yang dilaksanakan oleh sekolah-sekolah di Indonesia sebagai langkah untuk mencerdaskan anak bangsa dan mengajak mereka berperan serta dalam melestarikan lingkungan.

4). Prof Dr. Ir. Ismunar, M.Sc. (Pakar Lingkungan dari Universitas Indonesia):

"Adiwiyata adalah program yang bertujuan untuk mengubah perilaku siswa dan masyarakat sekitar sekolah agar lebih peduli dan aktif dalam melestarikan lingkungan hidup."

Kata adiwiyata dari bahasa sansekerta yaitu *adi* dan *wiyata*. Dimana kata *adi* memiliki makna besar, baik, ideal atau sempurna. Sementara *wiyata* memiliki arti tempat dimana seseorang mendapatkan ilmu pengetahuan, norma dan etika dalam berkehidupan sosial.⁷³

Sekolah adiwiyata merupakan geliat program Kementerian Lingkungan Hidup dalam rangka mendorong terciptanya pengetahuan dan kesadaran warga sekolah (guru, tata usaha, peserta didik dan orang tua atau wali murid) dalam upaya pelestarian lingkungan hayati. Sekolah Adiwiyata merupakan sekolah yang memiliki lingkungan hidup dan melakukan pengelolaan lingkungan hidup dalam sekolah itu sendiri.⁷⁴

⁷³Rachmat Mulyana, "Penanaman Etika Lingkungan Melalui Sekolah Pedulidan berbudaya Lingkungan", *Jurnal Tabularasa PPS Unimet* 6, no. 2 (2009): 77

⁷⁴Saeiful Uyun, *Manajemen Sekolah/ Madrasah Adiwiyata*

Program Adiwiyata merupakan wujud nyata sekolah atau madrasah yang peduli lingkungan. Dengan begitu Adiwiyata bisa dikatakan sebagai sarana pendidikan lingkungan hidup.

b. Landasan Kebijakan Program Adiwiyata

Untuk mewujudkan sekolah peduli dan berbudaya lingkungan, sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Lingkungan Hidup tentang pedoman pelaksanaan program adiwiyata mengenai mengembangkan Pendidikan

Lingkungan Hidup. Kebijakan Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) baik Pendidikan maupun tenaga kependidikan di bidang Pendidikan Lingkungan Hidup.

Kebijakan Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) baik pendidikan maupun tenaga kependidikan di bidang Pendidikan lingkungan hidup.

- a. Kebijakan Sekolah dalam hal penghematan sumber daya alam.
- b. Kebijakan Sekolah yang mendukung terciptanya Lingkungan Sekolah yang Bersih dan Sehat. Kebijakan Sekolah untuk pengalokasian dan penggunaan dana bagi kegiatan yang terkait dengan lingkungan hidup.

c. Tujuan Program Adiwiyata

Tujuan program adiwiyata tidak lain adalah untuk membangun atmosfir yang ideal bagi sekolah sebagai lokal pembelajaran sekaligus menyadarkan warga sekolah (guru, siswa, dan karyawan) supaya sekolah tersebut memiliki rasa tanggung jawab dalam upaya penyelamatan lingkungan hidup dan pembangunan yang berkelanjutan.⁷⁴

Tujuan program adiwiyata untuk mengikutsertakan seluruh warga madrasah peduli dan mewujudkan perilaku peduli lingkungan serta menghindari kerusakan pada lingkungan sekitarnya., Untuk itu, seluruh warga madrasah harus berperan aktif dalam kegiatan yang sudah diterapkan di madrasah.

Menurut Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 5 Tahun 2013, tujuan sekolah adiwiyata menciptakan atmosfir yang

⁷⁴Endang Haris., dkk, *Sekolah Adiwiyata*, 9-0.

lebih baik bagi sekolah demi terciptanya upaya pelestarian lingkungan hidup. Semua elemen sekolah wajib bertanggung jawab dalam upaya penyelamatan lingkungan hidup serta pembangunan yang berkelanjutan. Ikut andil membantu program pemerintah untuk melestarikan lingkungan hidup dalam pembangunan yang berkelanjutan, berwawasan lingkungan demi kelangsungan hidup generasi mendatang. Sementara itu, tujuan khusus sekolah adiwiyata yaitu:⁷⁵

a) Kepercayaan (*Trust*)

Keuntungan menjadi sekolah adiwiyata yaitu masyarakat yakin bahwa fungsi sekolah sebagai instrumen strategis pengembangan sistem yang menghargai *multiple intelegent* dan meningkatkan moral. Dengan wujud nyata sekolah adiwiyata juga memiliki fungsi membangun budaya dan berani menegakkan kejujuran generasi masyarakat kini dan masa depan.

b) Kesadaran (*Awareness*) Sekolah adiwiyata menggali kesadaran dan kepekaan semua *stakeholder* yang terlibat di dalamnya, mengenai problem lingkungan.

c) Pengetahuan (*Knowledge*)

Sekolah adiwiyata membangun pengalaman dan pemahaman dasar mengenai lingkungan.

d) Sikap (*Attitude*)

Sekolah adiwiyata membangun sikap yang baik dalam menjaga dan merawat lingkungan, sertamampu membangun *spirit* seluruh *stakeholder* untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelestarian lingkungan.

e) Keikutsertaan (*Participation*) Sekolah adiwiyata memberikan kesempatan untuk aktif terlibat dalam perbaikan lingkungan.

f) Tindakan (*Action*)

Sekolah adiwiyata merupakan tempat awal untuk mengajak seluruh elemen masyarakat untuk bertindak aktif dalam kegiatan memelihara dan memperbaiki lingkungan, mulai dari lingkungan terdekat mereka.

⁷⁶Daryanto dan Suprihatin, *Pengantar Pendidikan Lingkungan Hidup* (Yogyakarta: Gava Mebeliau, 2003), -2.

Adapun titik point dari tujuan program adiwiyata yaitu:⁷⁶

- 1) Memiliki rasa kesadaran dan kepekaan terhadap lingkungan dan *problem* yang ada. Pengetahuan, yaitu membantu setiap individu untuk memperoleh berbagai pengalaman dan pemahaman dasar tentang lingkungan dan masalahnya
- 2) Sikap, yaitu membantu setiap individu untuk mendapatkan *value* dan *skill* memilih mendapatkan pilihan yang tepat. Serta membantu untuk menggerakkan kesadaran untuk peduli lingkungan dan memberikan motivasi untuk terlibat secara aktif dalam peningkatan dan perlindungan lingkungan.
- 3) Keterampilan, yaitu memberikan bantuan kepada setiap individu untuk mendapatkan *skill* serta mampu mengidentifikasi dan memecahkan segala polemik lingkungan.
- 4) Partisipasi, yaitu memberikan motivasi kepada setiap individu untuk berperan serta secara aktif dalam *problem solving* lingkungan.

d. Fungsi Madrasah Adiwiyata

Adapun fungsi madrasah adiwiyata sebagai motor penggerak seluruh elemen masyarakat di madrasah agar terjun langsung dilapangan dalam kegiatan di sekolah, demi menuju lingkungan yang sehat dan sanggup menghindari dampak negatif lingkungan sekaligus sebagai salah satu upaya dalam mendukung ketahanan bencana warga sekolah.⁷⁷

e. Manfaat Program Adiwiyata

Adapun hal positif yang bisa di dapatkan dari sekolah adiwiyata, yaitu: Mendukung pencapaian standar kompetensi dasar dan kompetensi lulusan pendidikan dasar dan menengah.

- 1) Meningkatkan efisiensi penggunaan dana operasional sekolah dengan cara menghemat dan mengurangi konsumsi berbagai sumber daya dan energi.
- 2) Menciptakan kondisi belajar mengajar yang *fun* dan kondusif bagi

⁷⁷Saeful Uyun, *Manajemen Sekolah/ Madrasah Adiwiyata*, 11. warga sekolah.

- 3) Menjadikan tempat pembelajaran nilai-nilai PLH yang baik dan benar bagi warga sekolah dan masyarakat sekitar.
- 4) Meningkatkan upaya berkonsep PLH melalui kegiatan pengendalian pencemaran dan pengendalian kerusakan lingkungan serta melalui kegiatan pelestarian fungsi lingkungan sekolah.

Prinsip yang dilaksanakan dalam program adiwiyata, berkiblat pada Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan yaitu: ⁷⁸

- a) Partisipatif : komunitas sekolah terlibat dalam manajemen yang sudah tersusun, meliputi proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai tanggung jawab dan peran masing-masing.
- b) Edukatif: kegiatan yang dilaksanakan harus menyiratkan pengetahuan yang membuat elemen pendidikan dan masyarakat luas mempunyai ilmu maupun pengetahuan yang baru mengenai lingkungan.

f. Komponen dan Standar Program Adiwiyata

Komponen Madrasah Adiwiyata terdiri dari: ⁷⁹

1) Kebijakan Berwawasan Lingkungan

Visi, misi, tujuan, sasaran, serta tujuan madrasah yang menjalankan program adiwiyata sudah seyogyanya memuat kebijakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Kegiatan pembelajaran bagi madrasah yang melaksanakan program adiwiyata harus memiliki ketuntasan minimal belajar yang terkait dengan pelestarian fungsi lingkungan, mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup di lingkungan madrasah dan sekitarnya.

Mengikutsertakan upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup (PPLH) di dalam kurikulum sekolah. PPLH di dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).

Berikut merupakan tabel Standar dan Implementasi serta tingkat pencapaian dalam kebijakan berwawasan lingkungan hidup Madrasah Adiwiyata:

⁷⁸Endang Haris dkk, *Sekolah Adiwiyata*, 6-7.

⁷⁹Endang Haris dkk, *Sekolah Adiwiyata*, 7-8.

Tabel 2.1
Kebijakan Berwawasan Lingkungan⁸⁰

NO	Standar	Implementasi	Pencapaian
2.	<p>Kurikulum 2013 atau KTSP memuat kebijakan upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup</p> <p>RKAS memuat program dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup</p>	<p>Visi, misi, dan tujuan sekolah yang tertuang dalam KTSP memuat kebijakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Struktur kurikulum memuat mata pelajaran wajib, muatan lokal, pengembangan diri terkait kebijakan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Mata pelajaran wajib atau muatan lokal yang terkait perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup dilengkapi dengan ketuntasan minimal belajar.</p> <p>Rencana kegiatan sekolah dan anggaran sekolah memuat upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, meliputi: kesiswaan, kurikulum, dan kegiatan pembelajaran, peningkatan pendidik dan tenaga pendidik, sarana prasarana, budaya dan lingkungan sekolah, peran masyarakat dan kemitraan, peningkatan dan pengembangan mutu.</p>	<p>Tersusunnya visi, misi, dan tujuan yang membuat upaya pelestarian fungsi lingkungan dan untuk mencegah terjadinya pencemaran atau kerusakan lingkungan hidup.</p> <p>Struktur kurikulum memuat pelestarian fungsi lingkungan, mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup pada komponen mata pelajaran wajib atau muatan lokal atau pengembangan diri. Adanya ketuntasan minimal belajar pada mata pelajaran wajib atau muatan lokal yang terkait dengan pelestarian fungsi lingkungan dan mencegah adanya pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup sekolah memiliki anggaran untuk perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sebesar 20% dari total</p>

			<p>anggaran sekolah: Anggaran sekolah dialokasikan secara proporsional untuk kegiatan kesiswaan, kurikulum dan kegiatan pembelajaran peningkatan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan sarana dan prasarana, budaya lingkungan sekolah, peran masyarakat kemitraan, peningkatan dan pengembangan mutu.</p>
--	--	--	---

Sekolah memiliki anggaran untuk perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sebesar 20% dari total anggaran sekolah: Anggaran sekolah dialokasikan secara proporsional untuk kegiatan kesiswaan, kurikulum dan kegiatan pembelajaran peningkatan kapasitas pendidik dan tenaga kependidikan sarana dan prasarana, budaya lingkungan sekolah, peran masyarakat kemitraan, peningkatan dan pengembangan mutu.

2) Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Lingkungan

Madrasah yang menjalankan program adiwiyata wajib memasukkan program-program adiwiyata ke dalam Kurikulum 2013 ataupun KTSP, dimana di dalamnya dilakukan secara tematik dan terintegrasi keseluruhan mata pelajaran berbasis lingkungan hidup. Bisa pula dengan menerapkan RPP dengan metode pembelajaran muatan lokal dan ekstrakurikuler

Pembelajaran lingkungan hidup harus dilaksanakan secara aktif, bisa dengan cara demonstrasi, diskusi kelompok, simulasi, pengalaman lapangan, curah pendapat atau debat antara siswa. Karena guru dan siswa harus mampu mengembangkan metode pembelajaran lingkungan hidup yang dilaksanakan secara aktif.

Hasil karya maupun demonstrasi siswa dan guru bisa dipublikasikan melalui Majalah Dinding Madrasah, website, koran, buletin madrasah, atau talk show diradio dan televisi. Siswa bisa berkreasi dengan membuat karya seperti Puisi film pendek, lagu, gambar, hasil penelitian, dan produk daur ulang yang

⁸⁰Permen LH Nomor 05 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Adiwiyata

berhubungan dan tema menyangkut perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Berdasarkan permen Lingkungan Hidup Nomor 05 Tahun 2013, pelaksanaan program Adiwiyata diatur secara terperinci. Adapun rincian tabel standar, implementasi dan pencapaian program adiwiyata berbasis lingkungan yang diaplikasikan dalam kurikulum sebagai berikut:

Tabel 2.2

Pelaksanaan Kurikulum Berbasis Lingkungan⁸¹

No.	Standar	Implementasi	Pencapaian
1.	<p>Tenaga Pendidik (Guru) memiliki kompetensi dalam mengembangkan kegiatan pembelajaran lingkungan hidup</p> <p>Pesertadidik (siswa) melakukan kegiatan pembelajaran tentang perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup</p> <p>Peserta didik (siswa) melakukan kegiatan pembelajaran tentang</p>	<p>Menerapkan pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang melibatkan peserta didik secara aktif dalam pembelajaran</p> <p>b. Mengembangkan isu lokal maupun isu global sebagai materi pembelajaran lingkungan hidup sesuai dengan jenjang pendidikan</p> <p>c. Mengembangkan indikator dan instrument penilaian pembelajaran lingkungan hidup</p> <p>d. Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun di luar kelas</p>	<p>1. 70% tenaga pendidik (guru) menerapkan metode yang melibatkan peserta didik secara aktif, antara lain: demonstrasi, diskusi kelompok, simulasi (bermain peran), pengalaman lapangan, curah pendapat, debat, symposium, praktek lapangan, penugasan observasi, project percontohan, dll.</p> <p>b. 70% tenaga pendidik (guru) mengembangkan isu lokal dan isu global yang terkait dengan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup</p> <p>c. 70% tenaga pendidik (guru) mengembangkan indikator pembelajaran dan instrumen penilaian yang terkait dengan perlindungan pengelolaan lingkungan hidup</p> <p>d. 70% tenaga pendidik (guru) menyusun rancangan pembelajaran yang terkait dengan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup</p>

	<p>perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup</p>		
		<p>c. Mengikutsertakan orang tua peserta didik (siswa) dan masyarakat dalam program pembelajaran lingkungan hidup</p> <p>f. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran lingkungan hidup</p> <p>g. Mengkaitkan pengetahuan konseptual dan prosedural dalam pemecahan masalah lingkungan hidup, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>h. Menghasilkan karya nyata yang berkaitan dengan pelestarian fungsi lingkungan hidup, mencegah terjadinya pencemaran kerusakan lingkungan hidup</p>	<p>(Persentase tenaga pendidik (guru) yang mengikutsertakan orang tua peserta didik (siswa) dan masyarakat yang terkait dengan perlindungan pengelolaan lingkungan hidup sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SD/MI sebesar 50% 2. SMP/MTs sebesar 40% 3. SMA/MA sebesar 30% 4. SMK/MAK sebesar 30% <p>f. Hasil inovasi pembelajaran lingkungan hidup di komunikasikan melalui, antara lain.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Majalah dinding 2. Bulletin sekolah 3. Pameran 4. Website 5. Radio 6. TV 7. Surat Kabar 8. Jurnal <p>g. 70% tenaga pendidik (guru) menguasai konsep dan mampu mengaplikasikan konsep tersebut dalam memecahkan masalah lingkungan</p> <p>h. Peserta didik (siswa) menghasilkan karya nyata yang terkait dengan perlindungan pengelolaan lingkungan hidup, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Makalah 2. Puisi atau sajak 3. Artikel 4. Lagu 5. Hasil Penelitian

			6. Gambar 7. Seni Tari Produk daur ulang
		i. Menerapkan pengetahuan lingkungan hidup yang diperoleh untuk memecahkan masalah lingkungan hidup dalam kehidupan sehari-hari	i. 50% peserta didik (siswa) mempunyai kemampuan memecahkan masalah lingkungan hidup dalam kehidupan sehari-hari
		j. Mengkomunikasikan hasil pembelajaran lingkungan hidup dengan berbagai cara dan media	j. 50% peserta didik (siswa) mempresentasikan hasil pembelajaran lingkungan hidup melalui, antara lain: 1. Majalah dinding 2. Bulletin sekolah 3. Pameran 4. Website 5. Radio 6. Televisi 7. Surat 8. Kabar Jurnal

3) Kegiatan Lingkungan Berbasis Partisipatif

Kegiatan lingkungan partisipatif merupakan wujud konkret semua rakyat sekolah dalam memelihara dan merawat gedung dan lingkungan madrasah. Adapun kegiatannya meliputi: melakukan aksi pemeliharaan tumbuhan, membuat tanaman obat keluarga (toga), hutan sekolah, pembibitan pohon, kolam ikan serta pengomposan sampah.

Warga sekolah (guru, pegawai, siswa dan komite madrasah) harus melakukan inovasi dan kreatifitas dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti: Pramuka, PMR, Karya Ilmiah Remaja, Dokter Kecil, dan Pencinta Alam untuk ikut dalam melestarikan lingkungan hidup. Kegiatan yang bisa dilakukan seperti: aksi nyata melakukan pengomposan, biogas, membuat lubang biopori, daur ulang sampah dan kertas, serta pembuatan pembibitan tanaman organik.

⁸²Permen LH Nomor 05 Tahun 2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Adiwiyata

Tugas madrasah yang lain yaitu mensosialisasikan Ilmu program madrasah adiwiyata terhadap madrasah lain. Adapun hal yang bisa dilakukan diantaranya: memberikan bimbingan, pelatihan serta kunjungan kepada madrasah yang membutuhkan informasi dan ingin menjadi bagian dari keluarga program adiwiyata. Dibawah Ini merupakan tabel standar, implementasi dan pencapaian program madrasah adiwiyata dalam aspek kegiatan lingkungan berbasis partisipatif.

Tabel 2.3
Kegiatan Lingkungan Berbasis Partisipatif⁸²

No.	Standar	implementasi	Pencapaian
•	Melaksanakan kegiatan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup yang terencana bagi warga sekolah	a. Memelihara dan merawat gedung dan lingkungan sekolah oleh warga sekolah	a. warga sekolah terlibat dalam pemeliharaan gedung dan lingkungan sekolah, antara lain: Piket kebersihan kelas 1. Jum'at Bersih 2. Lomba KebersihanKelas 3. KegiatanPemeliharaan taman oleh masing-masing kelas
		b. memanfaatkan lahan dan fasilitas sekolah sesuai kaidahkaidah perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup c. Mengembangkan kegiatan ekstrakurikuler yang dengan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sesuai upaya	b. warga sekolah memanfaatkan lahan dan fasilitas sekolah sesuai kaidah-kaidah perlindungan dan pengelolaan c. 80% kegiatan ekstra Iwlikuler antara lain: Pramuka, Karya Ilmiah Remaja, DokterKecil, Palang MerahRemaja, dan Pencinta Alam, yang dimanfaatkan untuk pembelajaran terkait perlindungan danpengelolan lingkungan hidup, antara lain: 1 . Pengomposan 2. Tanaman obat keluarga 3. Biopori 4. Daur Ulang 5. Pertanian Organik 6. Biogas

		<p>d. Adanyakreatifitas dan inovasi warga sekolah dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup</p> <p>e. Mengikuti kegiatan aksi lingkungan hidup yang dilakukan oleh pihak luar</p>	<p>d. klasifikasi kegiatan kreatifitas dan inovasi warga sekolah dalam upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Daur ulang Sampah 2. Pemanfaatan dan Pengolahan 3. Karya ilmiah 4. Karya Seni 5. Hemat Energi 6. Energi Alternatif <p>e. Tenaga pendidik (guru) mengikuti 6 kegiatan aksi lingkungan hidup yang dilakukan pihak Iuar. Peserta didik (siswa) mengikuti 6 kegiatan aksi lingkungan hidup yang dilakukan pihak Iuar.</p>
2.	Menjalin kemitraan dalam rangka perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup dengan berbagai pihak antara lain; orang tua, alumni, komite sekolah, LSM, media, dunia usaha atau industri, konsultan, instansi pemerintah daerah, sekolah lain, dll	<p>a. Memanfaatkan narasumber untuk meningkatkan pembelajaran lingkungan hidup</p> <p>b. Mendapatkan dukungan dalam bentuk dukungan untuk kegiatan yang terkait dengan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup</p>	<p>a. mitra yang dimanfaatkan sebagai narasumber untuk meningkatkan pembelajaran lingkungan hidup</p> <p>b. mitra yang mendukung kegiatan yang terkait dengan perlindungan pengelolaan lingkungan hidup seperti: pelatihan yang terkait perlindungan pengelolaan lingkungan hidup pengadaan sarana ramah lingkungan dan ramah anak, pembimbingan dalam upaya perlindungan pengelolaan lingkungan hidup</p>

		c. Meningkatkan peran komite sekolah dalam membangun kemitraan untuk pembelajaran lingkungan hidup dan upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup	c. kemitraan yang difasilitasi oleh komite madrasah untuk kegiatan aksi bersama yang terkait dengan pembelajaran lingkungan hidup dan upaya perlindungan pengelolaan lingkungan hidup
		d. Menjadi narasumber dalam rangka pembelajaran lingkungan hidup	d.3 kali menjadi narasumber dalam rangka pembelajaran lingkungan hidup, seperti seminar, workshop, lokakarya, dll
		e. Memberi dukungan kepada masyarakat atau sekolah lain untuk meningkatkan tipaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup	e. dukungan yang diberikan madrasah dalam upaya perlindungan pengelolaan lingkungan hidup seperti: bimbingan teknis pembuatan iopori, pengelolaan sampah, pertanian organik, biogas, dll.

5). Pengelolaan Sarana Pendukung Ramah Lingkungan

Pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan menjadi salah satu komponen bagi madrasah yang mengimplementasikan pogram adiwiyata. Seperti halnya pemanfaatan kembali kertas atau daur ulang. Untuk kantin madrasah sudah seharusnya ramah lingkungan, sehat, jujur dan ramah anak, dengan cara kantin harus selalu bersih dan menghindari alat pembungkus makanan dari plastik, sterofoam dan aluminium foil.

Kantin wajib memiliki loka cuci piring dan loka air yang mengalir. Makanan yang diperjualan belikan harus bebas dari zat pewarna buatan, perasa, pengawet, pengenyal yang tidak sesuai dengan standar kesehatan.

Berikut tabel standar, implementasi dan pencapaian unsur pengelolaan sarana prasarana pendukung ramah lingkungan pada madrasah adiwiyata.

Tabel 2.4
Pengelolaan Sarana Pendukung Ramah Lingkungan ⁸³

No	Standar	implementasi	Pencapaian
	Ketersediaan sarana prasarana pendukung yang ramah lingkungan dan ramah anak	<p>a. Menyediakan sarana prasarana untuk mengatasi permasalahan lingkungan hidup disekolah</p> <p>b. Menyediakan sarana prasarana untuk mendukung pembelajaran lingkungan hidup disekolah</p>	<p>a. Tersedianya 6 sarana prasarana untuk mengatasi permasalahan lingkungan hidup di sekolah sesuai dengan standar sarana dan prasarana Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007 seperti: air bersih, sampah (penyediaan tempatsampah) secara terpisah.</p> <p>b. Tersedianya 6 sarana prasarana pendukung pembelajaran lingkungan hidup, antara lain: pengomposan, pemanfaatan pengolahan air, taman atau kebun sekolah, green house, tanaman Obat keluarga, kolam ikan, lubang biopori, sumur resapan, biogas, dll.</p>
2.	Peningkatan kualitas pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana yang ramah lingkungan dan ramah anak	<p>a. Memelihara sarana dan prasarana sekolah yang ramah lingkungan dan ramah anak</p>	<p>Terpeliharanya 3 sarana dan prasarana yang ramah lingkungan dan ramah anak sesuai fungsinya, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang memiliki pengaturan cahaya dan ventilasi udara secara alami 2. Pemeliharaan dan pengaturan pohon peneduh dan penghijauan 3. Menggunakan paving block
		<p>b. Meningkatkan pengelolaan pemeliharaan fasilitas sanitasi sekolah.</p>	<p>b. Tersedianya 4 unsur dalam pengelolaan dan pemeliharaan fasilitas sanitasi sekolah, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penanggung jawab 2. Pelaksana 3. Pengawas 4. Tata tertib
		<p>c. Memanfaatkan listrik, air, dan alat tulis kantor secara efisien.</p>	<p>c. efisiensi pemanfaatan listrik, air dan alat tulis kantor.</p>

		d.Meningkatkan kualitas pelayanan kantin sehat, jujur dan lingkungan serta ramah	d. Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan kantin sehat, jujur ramah lingkungan dan ramah anak, maka harus melakukan 3 upaya, yaitu: 1. kantin tidak menjual atau minuman yang mengandung bahan pengawet atau pengental, pewarna, perasa yang tidak sesuai dengan standar kesehatan 2. kantin tidak menjual makanan yang tercemar atau terkontaminasi, kadaluarsa 3. kantin tidak menjual yang dikemas tidak ramah lingkungan seperti: plastik, strofoam, dan aluminium foil.
--	--	--	--

Melihat pemaparan diatas, tentunya implementasi program adiwiyata memberikan impact positif bagi penyelenggara pendidikan, pelaksana pendidikan, maupun pengguna pendidikan. lembaga pendidikan yang menjadi tempat pembelajaran menjadi nyaman, guru dan tenaga pendidik nyaman dalam melaksanakan tugas dan aktifitasnya, peserta didikpun have fun dalam mengikuti pembelajaran.

6). Target sasaran Adiwiyata

Institusi yang menjadi sasaran program adiwiyata yaitu: ⁸⁴

- a. Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI).
- b. Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS)
- c. Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Madrasah Aliah (MA).
- d. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliah Kejuruan/ Keterampilan (MAK).

Dalam hal ini yang menjadi penilaian bukan hanya madrasah saja, melainkan kepala madrasah, gunl, tata usaha, peserta didik dan orang tua atau

7). Kriteria penilaian sekolah atau madrasah Adiwiyata

⁸³Kerjasama kementerian Lingkungan hidup dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Panduan Adiwiyata; Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan, (Jakarta: 2011), hlm. 11-20

⁸⁴Saeful I-Jyun, Manajemen Sekolah/ Madrasah Adiwiyata

Sekolah atau madrasah yang memiliki antusias untuk menjalankan program adiwiyata, maka harus menyiapkan beberapa hal yang menjadi kriteria dalam penilaian adiwiyata atau gerakan Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup di Sekolah (PBLHS) yaitu: ⁸⁵

a) Perencanaan

Adapun rencana gerakan Peduli dan Berbudaya Lingkungan Hidup di Sekolah (PBLHS) meliputi :

Potensi lingkungan hidup sekolah atau madrasah, baik lokal maupun daerah. Masalah lingkungan sekolah atau madrasah, baik lokal, daerah maupun global. Potensi dan ketahanan bencana.

Jenis kegiatan.

- a) Waktu pelaksanaan.
 - b) Penanggung jawab.
 - c) Sumber biaya.
 - d) Pihak yang terlibat.
 - e) Dokumen kurikulum yang terintegrasi dengan gerakan PBLHS.
 - f) Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) yang memuat gerakan PBLHS.
 - g) Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) yang memuat gerakan PBLHS Evaluasi Diri Sekolah (EDS).
- 1) Pelaksanaan Sekolah atau Madrasah Adiwiyata Pembelajaran intra dan ekstrakurikuler yang terintegrasi dengan
- a) Kebersihan, fungsi sanitasi dan drainase.
 - b) Pengelolaan sampah.
 - c) Penanaman atau pemeliharaan tanaman .
 - d) Konservasi air.
 - e) Konservasi energi.
 - f) Inovasi terkait PRLH.

⁸⁵ Saeful Uyun, Manajemen Sekolah/ Madrasah Adiwiyata, 7-8.

- g) Pembiasaan diri yang terintegrasi dengan PRLH.
 - h) penerapan Perilaku Ramah Lingkungan Hidup (PRLH)
 - i) Penerapan PRLH dengan masyarakat sekitar.
 - j) Membentuk jaringan kerja dan komunikasi
 - k) Kampanye dan publikasi gerakan PBLHS.
 - l) Membentuk serta memperdayakan kader adiwiyata
- 2) Pemantauan serta evaluasi sekolah atau madrasah Adiwiyata
- Pemantauan serta evaluasi pelaksanaan gerakan PBLHS dilakukan secara periodik, minimal 1 kali dalam 1 tahun.
- a. Pemantauan serta evaluasi pelaksanaan gerakan PBLH melibatkan:
 - 1) Kepala sekolah atau maadrasah.
 - 2) Dewan pendidik.
 - 3) Komite sekolah atau madrasah.
 - 4) Peserta didik.
 - 5) Masyarakat.
 - b. Hasil Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan gerakan PBLHS.
 - c. Hasil Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan gerakan PBLHS, merupakan syarat dalam laporan penyusunan EDS.
 - d. Hasil Pemantauan dan evaluasi disampaikan kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup provinsi atau kabupaten sesuai kewenangannya.
 - e. Penyampaian hasil Pemantauan dan evaluasi dilakukan secara daring (online) atau Luring (offline).

Langkah-langkah menuju madrasah Adiwiyata

Adapun tahapan-tahap untuk menuju menjadi madrasah Adiwiyata yaitu:⁸⁶

1. Membentuk Tim Madrasah

Pembentukan tim pada madrasah merupakan hal yang krusial dilakukan, lantaran tim madrasah merupakan komponen yang berperan

⁸⁶Saeful Uyun, Manajemen Sekolah/ Madrasah Adiwiyata, 7-8.

⁸⁷Ellis Karwati dan Donni Juni Priansa, manajemen Kelas, 280.

Warga madrasah (dari petugas kebersihan, petugas tata usaha, pengelola kantin)

- a) Pemerintah daerah (lurah, camat, dan lain-lain)
- b) Masyarakat disekitar madrasah.

2. Kajian Lingkungan.

Kajian lingkungan hidup menjadi syarat yang harus dilakukan terlebih dahulu, sebelum pengelolaan lingkungan hidup. Kajian madrasah adiwiyata dibuat untuk memberikandesain kondisi madrasah. Setelah melihat output menurut kajian lingkungan, langkah selanjutnya menyusun planning aksi apa yang akan dilakukan. Adapun bahan kajian lingkungan bentpa isu lingkungan di madrasah, yaitu: sampah, air, energi, makanan dan kantin sekolah, keanekaragaman hayati.⁸⁷

3. Rencana Aksi

Rencana aksi merupakan program inti dalam madrasah adiwiyata. Dalam tahap ini membuat schedule Pada tahap ini dibuat dan berbagai macam planning yang nantinya akan dilaksanakan. Kemudian segala kegiatan akan dikaji dan dievaluasi, untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan hams disusun secara jelas dengan tujuan yang jelas pula.⁸⁸

4. Monitoring dan Evaluasi

Proses monitoring dan evaluasi mentpakan satu kesatuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keberhasilan dari tim madrasah di dalam melaksanakan rencana aksinya. Proses Pemantauan, monitoring yang dilaksanakan secara konsisten akan membantu memastikan bahwa kegiatan inti tetap berkelanjutan.

Kajian lingkungan yang disorot ketika proses monitoring dan evaluasi yaitu: tingkat penghematan penggunaan energi, kegiatan pengelolaan sampah, membandingkan perubahan yang terjadi antara sebelum dan sesudah program berbudaya sekolah (dokumentasi setiap

⁸⁷Ellis Karwati dan Donni Juni Priansa, manajemen Kelas, 280

kegiatan) membuat daftar keanekaragaman hayati disekitar sekolah antara sebelum dan sesudah kegiatan, menggunakan kuesioner dan survey untuk mengumpulkan data kemajuan kegiatan dengan melibatkan peserta didik.

5. Menggunakan Data pemantauan untuk mengevaluasi kemajuan

Fungsi penggunaan data pemantauan saat evaluasi yaitu untuk mengidentifikasi pelaksanaan program adiwiyata sudah mencapai sasaran atau tidak, sudah efektif atau belum. Dengan adanya evaluasi dari tim dapat memutuskan apakah perubahan sasaran awal, kegiatan yang diperlukan, dan apa yang harus dilibatkan.⁸⁹

6. Melibatkan Warga Madrasah

Elemen masyarakat harus berpartisipasi aktif demi tercapainya sasaran dan tujuan kegiatan. Komponen pendidikan serta warga harus saling bersinergi untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama. Peran masyarakat sangat penting demi tercapainya kegiatan madrasah adiwiyata.

Beberapa cara untuk melibatkan masyarakat luas yaitu: membuat news letter, press release ke media lokal, dan sebagainya.⁹⁰

Faktor pendukung dan Penghambat Program Adiwiyata

1. Faktor Pendukung Program Adiwiyata

Adapun faktor pendukung program adiwiyata antara lain:⁹¹

- a. Anggaran sekolah yang memadai.
- b. Kompetensi. Kompetensi atau keahlian yang dimiliki Oleh seseorang akan mempengaruhi keberhasilan kegiatan manajemen lingkungan fisik.
- c. Kerja sama. Adanya kerja sama dari berbagai pihak sangat membantu keberhasilan pengelolaan lingkungan fisik dalam mewujudkan sekolah adiwiyata. Kerja sama antara komite, sekolah, wali siswa, dan pemerintah juga mendukung meski tidak berupa uang atau pun material.

Kemampuan kepala sekolah yang inspiratif sangat diperlukan untuk

⁸⁹Indah Kusuma Pradini, dkk, "Implementasi Program Sekolah", 3.

⁹⁰Tri Warsiati, "Implementasi manajemen Lingkungan", 48.

⁹¹Tri Warsiati, "Implementasi manajemen Lingkungan", 48.

kemajuan suatu organisasi pendidikan. Keterbukaan. Adanya keterbukaan sangat membantu dalam mengidentifikasi hal-hal yang sudah atau yang belum terlaksana sehingga dapat diketahui dengan jelas.

5. Faktor Penghambat Program Adiwiyata⁹²

a. Kurangnya kemampuan guru karena beberapa guru masih ada yang terkendala dalam hal menyediakan media pembelajaran yang kreatif dan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berbasis lingkungan hidup.

b. Rendahnya kesadaran tentang kebersihan dan kesehatan.

Rendahnya partisipasi masyarakat untuk berperan dalam PLH. Hal tersebut disebabkan kurangnya pemahaman terhadap pendidikan lingkungan hidup, rendahnya keterampilan dan kemampuan, serta rendahnya komitmen Masyarakat dalam permasalahan lingkungan hidup. Lemahnya koordinasi antar instansi terkait dan para pelaku pendidikan.

c. Kurang percaya diri dan etos kerja rendah. Ketika pembagian job deskripsi, ada beberapa orang jika diberikan tugas dan tanggung jawab merasa tidak mampu.

d. Kurangnya sumber dana. Dalam mewujudkan sekolah adiwiyata, memerlukan biaya yang banyak untuk pengadaan, penataan, dan perawatan lingkungan.

e. Kurangnya perhatian terhadap sarana dan prasarana. Peranan penting dalam PLH yaitu sarana prasarana. Meski demikian, belum mendapatkan perhatian yang cukup dari para pelaku. Pengertian terhadap sarana dan prasarana untuk PLH seringkali disalahartikan sebagai sarana fisik yang berteknologi tinggi sehingga menjadi faktor penghambat motivasi dalam pelaksanaan PLH.

Adiwiyata dalam Islam Adapun pembahasan mengenai adiwiyata yaitu masalah lingkungan. Dalam perspektif Islam terdapat banyak ayat-ayat

⁹²Dwi Purwanti, "Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan dan Implementasinya",

yang termaktub dalam Al-Qur'an yang berkaitan dengan lingkungan. Melihat hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Islam sangat perhatian dengan lingkungan. Dalam Islam sendiri sudah diajarkan mengenai akhlak yang baik kepada lingkungan. Allah menciptakan manusia sebagai makhluk terbaik. Manusia diciptakan dengan tujuan khusus, yaitu sebagai khalifah fil ardh, yaitu menjadi pemimpin di bumi. Kewajiban insan untuk memelihara keberlangsungan kehidupan di dalamnya. Termasuk keberlangsungan hidup manusia itu sendiri. salah satu kewajiban tersebut adalah memelihara alam sekitar. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam QS.Al-Baqarah: 30:

فِيهَا يُفْسِدُ مَنْ فِيهَا اتَّجَعَلُ قَالُوا خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلُ إِنِّي لِلْمَلَكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ لَكَ وَنُقِّدَسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنَحْنُ الدِّمَاءُ وَيَسْئَلُكَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” (QS. Al-Baqarah:30).⁹³

Alam diciptakan oleh Allah SWT tidak lain untuk kepentingan manusia. Oleh karenanya, manusia mempunyai kewajiban untuk mengurus bumi dan segala yang ada di dalamnya untuk dikelola sebagaimana mestinya. Tidak cukup berhenti sampai situ, yang lebih penting lagi bahwa alam semesta ini ada sebagai bukti dari kekuasaan Allah SWT. Alam semesta dan manusia ada karena Allah ada. Sehingga tugas manusia dalam menjaga alam sekitar juga sebagai usaha dalam menyebarkan syi'ar Islam. Salah satu bentuk syukur kita kepada Allah SWT dengan menjaga kelestarian alam sekitar. Implementasi dari rasa syukur tersebut dengan menjaga ciptaan-Nya agar dapat terus bermanfaat bagi kelangsungan kehidupan makhluk hidup. Ini sesuai dengan firman Allah dalam suratAl-Baqarah29

:

بِكُلِّ وَهُوَ سَمَوَاتٍ سَبْعَ فَسَوَاتٍ السَّمَاءِ إِلَى اسْتَوَى ثُمَّ جَمِيعًا الْأَرْضِ فِي مَا لَكُمْ خَلْقَ الَّذِي هُوَ عَلِيمٌ شَيْءٍ

Artinya: “Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh

⁹³Alqur'an dan terjemahn,Kementrian Agama RI Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam (Indonesia Sygma Examedia Arkanleema, 20) (QS.Al-Baqarah: 29) .

langit. dan Dia Maha mengetahui segala sesuatu.”

3. Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan menghindari duplikasi atau pengulangan penulisan tesis. Selain itu kajian penelitian terdahulu juga mempunyai andil besar dalam rangka mendapatkan informasi sebelumnya untuk mendapatkan landasan teori ilmiah. Adapun yang akan dijadikan kajian pustaka dalam tesis ini adalah:

Pertama penelitian oleh Robingaenah dengan judul ” Manajemen Madrasah Berbasis Adiwiyata di Madrasah aliah Negeri Cilacap”⁹⁴ menyimpulkan bahwa Manajemen Madrasah Berbasis Adiwiyata di MAN 1 Cilacap dilaksanakan dengan komponen Adiwiyata yaitu: kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis partisipatif, pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan melalui fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Didukung dengan temuan adanya faktor pendorong dan penghambat dari pelaksanaan program Adiwiyata. Hasil dari program Adiwiyata di MAN 1 Cilacap adalah di tahun 2017/2018 ini MAN 1 Cilacap menuju predikat Madrasah Adiwiyata Tingkat Nasional dan dilihat dari perilaku atau karakter yang dimiliki oleh warga madrasah yaitu mulainya terbentuk karakter positif diantaranya adalah sikap peduli dan cinta lingkungan yang semakin tampak.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang penulis teliti yaitu dalam melaksanakan program adiwiyata sama-sama dilaksanakn dengan berkiblat atas landasan program adiwiyata yaitu: kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis partisipatif, pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan melalui fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Sama-sama membahas tentang faktor pendorong dan penghambat dari

⁹⁴Robingaenah ” Manajemen Madrasah Berbasis Adiwiyata di Madrasah Aliah Negeri Cilacap

pelaksanaan manajemen adiwiyata.

Perbedaannya, dalam penelitian terdahulu status adiwiyata yang disandang masih menuju proses predikat Madrasah adiwiyata tingkat Nasional, sementara yang peneliti teliti sudah mendapat predikat Madrasah adiwiyata tingkat Nasional.

Kedua penelitian oleh Indah Kusuma Pradini., dkk dengan judul “Implementasi Program Sekolah Adiwiyata dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN Tanah Tinggi 3 Kota Tangerang”⁹⁵ menyimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah tersebut telah berhasil meningkatkan mutu pendidikan dengan adanya program adiwiyata. Dibuktikan dengan meraih penghargaan sebagai sekolah Adiwiyata Mandiri dengan mencanangkan 2 program kegiatan dalam adiwiyata yaitu kegiatan setiap hari tanpa plastik, pengolahan IPAL sederhana sekolah, kantin sehat, pengolahan bank sampah, program kegiatan JUMSIH (Jumat bersih), pengolahan bank sampah, program pengolahan kompos, komposter dan daur ulang 3R (*reuse, reduce dan recycle*) dll. Program tersebut diterapkan berdasarkan komponen antara lain kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan lingkungan berbasis partisipatif dan pengelolaan sarana pendukung ramah lingkungan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Indah Kusuma., dkk dengan penulis yaitu, program adiwiyata yang dilaksanakan kurang lebih memiliki persamaan yaitu: kegiatan setiap hari tanpa plastik, pengolahan IPA sederhana sekolah, kantin sehat, pengolahan bank sampah. Sama-sama membahas faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan program adiwiyata.

Perbedaannya, dalam penelitian terdahulu sudah mencapai predikat Adiwiyata Tingkat Mandiri, sementara penelitian yang peneliti sedang lakukan masih dalam tingkat Nasional. Dalam penelitian terdahulu fokusnya adalah tolak ukur program adiwiyata untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaga

⁹⁵Indah Kusuma Pradini., dkk dengan judul “Implementasi Program Sekolah Adiwiyata dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SDN Tanah Tinggi 3 Kota Tangerang”

tersebut, sementara yang penulis teliti untuk mengukur tingkat keberhasilan kepala madrasah dalam mengatur seluruh komponen atau lebih tepatnya bagaimana manajemen kepala madrasah dalam mengembangkan madrasah adiwiyata supaya berhasil.

Ketiga penelitian oleh Slamet Sugianto,dkk dengan judul “Manajemen Sekolah Adiwiyata di SMK Negeri Adiwerna Kabupaten Tegal”⁹⁶ dengan kesimpulan: a) perencanaan sekolah Adiwiyata dilakukan dengan komponen Adiwiyata membentuk tim adiwiyata dan membuat visi misi sekolah, pelaksanaan aksi lingkungan yang mengacu pada 4 komponen Adiwiyata dan melakukan evaluasi dan monitoring melalui kegiatan implementasi b) manajemen kurikulum berbasis lingkungan dilaksanakan dengan mengintegrasikan wawasan lingkungan dengan mata pelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler, c) manajemen humas berbasis partisipatif dilakukan dengan melakukan upaya peningkatan partisipasi siswa dalam kegiatan lingkungan dan kegiatan kemitraan, d) manajemen sarana dan prasarana dilakukan dengan pengalokasian anggaran dalam RKAS sebesar 22,97% dan penyediaan lahan hijau yang luas beserta biodiversitasnya serta fasilitas lain yang menunjang.

Persamaan antara penelitian terdahulu yang dilakukan Slamet Sugianto dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni sama-sama membahas tentang bagaimana manajemen sekolah Adiwiyata. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis teliti yaitu dalam penelitian terdahulu tersebut tidak membahas mengenai faktor pendukung dan penghambat manajemen sekolah adiwiyata, tidak ada unsur adiwiyata dalam pandangan Islam.

Keempat Penelitian oleh Nanda Rizka Umami dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Cilacap Tahun 2012-2016”⁹⁷dengan kesimpulan : gaya kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Cilacap Tahun 2012-2016, yaitu menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter. Gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari: (a) Kepala

⁹⁶Slamet Sugianto,dkk dengan judul “Manajemen Sekolah Adiwiyata di SMK Negeri Adiwerna kabupaten Tegal

⁹⁷Nanda Rizka Umami dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Cilacap Tahun 2012-2016

yaitu mengidentifikasi masalah terlebih dahulu apa yang dihadapi, dan kepala madrasah melakukan musyawarah dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan. kepala madrasah memberikan bimbingan dan motivasi terhadap pendidik, tenaga kependidikan dan siswa yaitu pada saat rapat, melakukan program-program madrasah dan saat upacara. Sedangkan gaya kepemimpinan otoriter terlihat dari kepala madrasah dalam membina kedisiplinan kepada bawahan yaitu dengan menerapkan pola disiplin yang tinggi.

Persamaan antara penelitian terdahulu yang dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni sama-sama membahas tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis teliti yaitu dalam penelitian terdahulu tersebut tidak membahas mengenai program sekolah adiwiyata.

Kelima penelitian oleh Siti Julaiha, Ishmatul Maula dengan judul “Implementasi Manajemen Madrasah Adiwiyata di MAN Samarinda”⁹⁸ dengan kesimpulan : Manajemen madrasah Adiwiyata di MAN Samarinda telah menjalankan fungsi-fungsi manajemen berupa fungsi perencanaan yang berbentuk program-program, fungsi pengorganisasian berupa pembagian tugas masing-masing, fungsi actuating berupa pelaksanaan program dan fungsi controlling berupa pengendalian dan pengidentifikasian faktor pendukung dan penghambat program adiwiyata di MAN Samarinda. Program-program berbasis lingkungan atau adiwiyata di MAN yang telah dilaksanakan meliputi empat komponen, yaitu kebijakan berwawasan lingkungan, pelaksanaan kurikulum berbasis lingkungan, kegiatan berbasis partisipatif dan penggunaan sarana yang ramah lingkungan.

Persamaan antara penelitian terdahulu yang dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni sama-sama membahas tentang program adiwiyata. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis teliti yaitu dalam penelitian terdahulu tersebut tidak membahas mengenai Gaya kepemimpinan

⁹⁸Siti Julaiha, Ishmatul Maula dengan judul “*Implementasi Manajemen Madrasah Adiwiyata di MAN Samarinda*”

Kepala Madrasah.

Keenam penelitian oleh Agra Nugraha dengan judul ‘Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Adiwiyata Di Smpn Comprang Kabupaten Subang’⁹⁸dengan kesimpulan Formulasi strategi sekolah adiwiyata di Sekolah Menengah Pertama Negeri Comprang Kabupaten Subang tahun 2022 dengan 2 tahap yaitu jangka pendek selama tahun dan jangka panjang selama 4 tahun,

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni sama-sama membahas tentang bagaimana sekolah Adiwiyata. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis teliti yaitu dalam penelitian terdahulu tersebut tidak membahas mengenai gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam menghadapi program sekolah adiwiyata.

Keenam penelitian oleh Roch Aksiadi dan Aris Gumilar dengan judul “Studi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Adiwiyata Di Smps Ehipassiko School Bsd Kota Tangerang Selatan”⁹⁹ dengan kesimpulan yaitu Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMPS Ehipassiko School BSD Kota Tangerang Selatan adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dimana dalam pengambilan keputusan bersifat kooperatif, melibatkan guru, staf, dan yayasan. Kebijakan yang beliau ambil berdasarkan musyawarah.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni sama-sama membahas tentang bagaimana Gaya kepala sekolah dalam menghadapi Adiwiyata. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis teliti yaitu lokasi penelitian berbeda.

Kedelapan penelitian Oleh Ahmad Baihaqi dengan judul “Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Madrasah Adiwiyata Di Mts Negeri 6 dengan kesimpulan Konsep manajemen strategik dalam pengembangan madrasah adiwiyata di Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Ponorogo melalui lima tahap:

⁹⁸Roch Aksiadi dan Aris Gumilar“*Studi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Adiwiyata Di SMPS Ehipassiko School Bsd Kota Tangerang Selatan*

⁹⁹Agra Nugraha ‘*Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Adiwiyata Di Smpn Comprang Kabupaten Subang*’

a. Mengembangkan pernyataan visi, misi dan tujuan pendidikan. b. melakukan analisis SWOT, c. Membuat formulasi strategi yaitu : strategi penyehatan, Strategi agresif, strategi direvisikasi konsentrik, strategi bertahan, strategi berdasar perspektif pasar, strategi fungsional, strategi sumber daya, d.anggaran, e) evaluasi strategis dengan key performance indikator, menentukan stbapagr penilaian, mengambil tindakan perbaikan.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yakni sama-sama membahas tentang bagaimana Gaya kepala sekolah dalam menghadapi Adiwiyata. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang penulis teliti yaitu lokasi penelitian berbeda.

3. Kerangka Berpikir

Gaya kepemimpinan kepala madrasah memainkan peran krusial dalam keberhasilan program implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap. Berikut adalah kerangka berpikir yang dapat diikuti oleh kepala madrasah untuk mengarahkan dan memastikan kelancaran pelaksanaan program tersebut. Pemahaman Konsep Adiwiyata:

1. Kepala madrasah perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang konsep Adiwiyata, tujuan, Manfaatnya, serta implikasi bagi lingkungan dan keberlanjutan. Dengan pemahaman yang baik, kepala madrasah dapat menjelaskan dan memotivasi seluruh staf, guru, siswa, dan orang tua tentang pentingnya program ini.

2. 2. Tim Pelaksana Adiwiyata:

Kepala madrasah harus membentuk tim khusus yang bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan dan melaksanakan kegiatan Program Sekolah adiwiyata. Tim ini harus mencakup perwakilan dari berbagai bidang, seperti Guru, staf, siswa, dan pihak terkait lainnya. Tim ini akan memastikan semua kegiatan terencana dan berjalan lancar.

3. Penilaian Awal Lingkungan Sekolah:

Melakukan penilaian awal tentang keadaan lingkungan di sekitar sekolah untuk mengetahui tingkat keberlanjutan dan kondisi lingkungan yang ada. Dari

penilaian ini, kepala madrasah dapat merencanakan tindakan dan program lanjutan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan.

4. Perencanaan Program Adiwiyata:

Bersama dengan tim pelaksana, kepala madrasah harus merencanakan program Adiwiyata dengan tujuan dan target yang jelas. Program ini harus mencakup berbagai aspek, seperti penghematan energi, pengelolaan limbah, penanaman pohon, dan pendidikan lingkungan. Rencana harus mempertimbangkan sumber daya yang tersedia dan melibatkan seluruh warga sekolah.

5. Pengorganisasian dan Pengendalian:

Kepala madrasah bertanggung jawab untuk mengorganisasi semua kegiatan yang terkait dengan Program Sekolah Adiwiyata. Ini meliputi penjadwalan kegiatan, mengalokasikan sumber daya yang diperlukan, dan memastikan kelancaran pelaksanaan. Pengendalian dilakukan untuk memantau kemajuan program, mengidentifikasi masalah, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan.

6. Komunikasi dan Partisipasi:

Kepala madrasah harus memastikan komunikasi yang baik dengan seluruh warga sekolah dan pihak terkait. Semua pihak harus diberikan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam program ini. Kepala madrasah dapat mengadakan pertemuan rutin, diskusi, atau kegiatan partisipatif lainnya untuk mendorong partisipasi dari semua pihak.

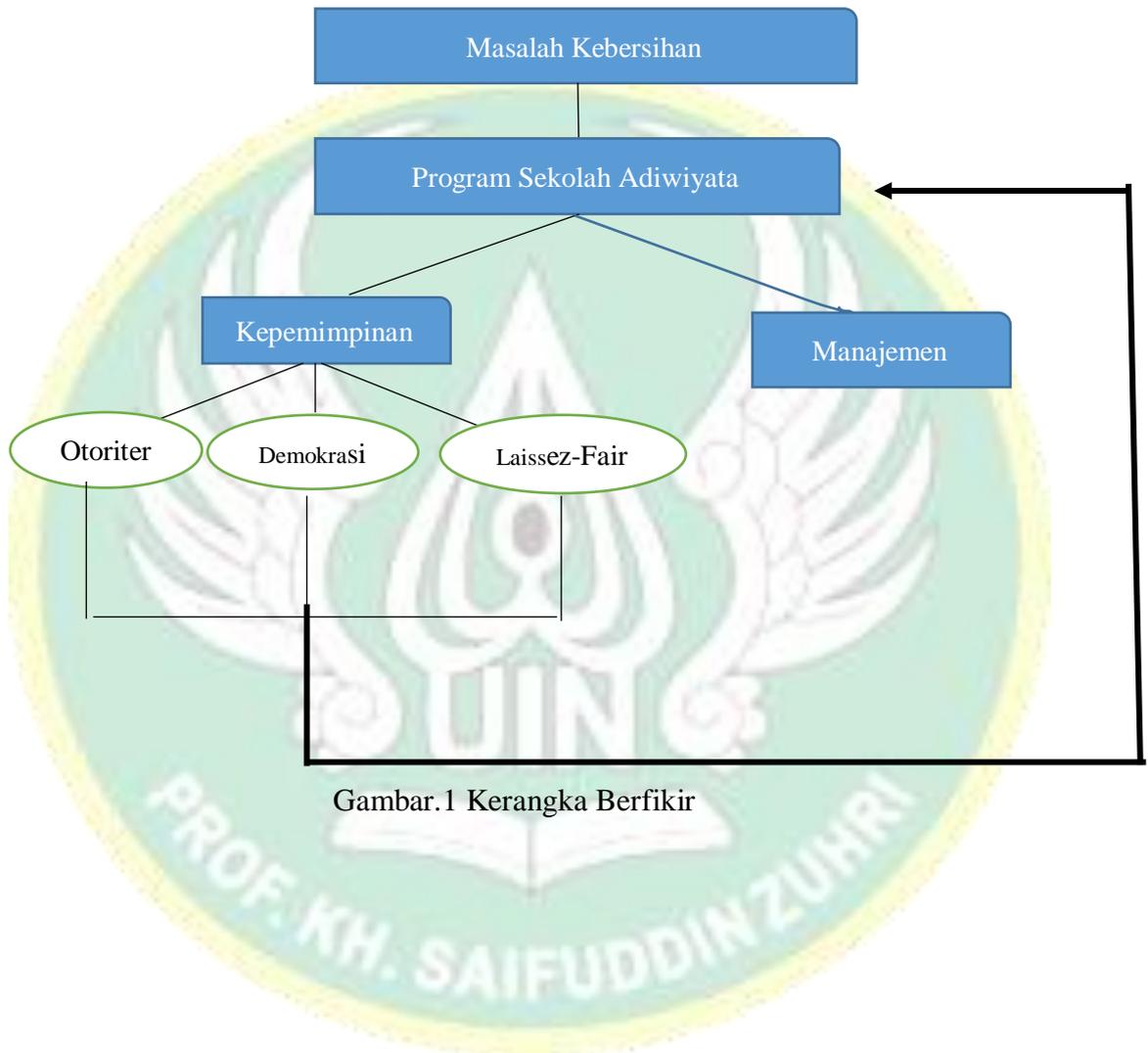
7. Pembinaan dan Pengembangan:

Kepala madrasah perlu memberikan pembinaan dan pengembangan kepada staf dan guru dalam rangka meningkatkan pemahaman tentang isu-isu lingkungan dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan program Adiwiyata. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, lokakarya, atau kerja sama dengan pihak eksternal yang berkompeten dalam bidang lingkungan.

8. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan:

Kepala madrasah harus terus melakukan evaluasi terhadap program yang

telah dilaksanakan. Evaluasi ini akan membantu mengidentifikasi keberhasilan dan hambatan yang ada dalam pelaksanaan Program Adiwiyata. Hasil evaluasi ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan program lebih lanjut guna mencapai keberlanjutan lingkungan yang lebih baik.



Gambar.1 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini adalah Fenomenologi. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui dan memahami kenyataan real yang dialami oleh subjek penelitian secara keseluruhan, dengan menggunakan deskripsi pada suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan menggunakan berbagai macam metode ilmiah.¹⁰⁰

Menurut Sukmadinata dalam Bachtiar S. Bachri, penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang bersifat induktif, maksud induktif yaitu penelitian yang bersifat membiarkan konflik-konflik timbul berdasarkan data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasinya. Data dihimpun menggunakan pengamatan yang seksama, meliputi deskripsi dalam konteks yang lebih jelasnya dengan disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam, serta *output* analisis dokumen atau catatan-catatan pendukung lainnya. Guna memperoleh data di lapangan, peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian yaitu di MAN 1 Cilacap .

B. Lokasi Penelitian

Tempat yang menjadi pusat penelitian yaitu di MAN 1 Cilacap dengan memfokuskan pada praktek gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam implementasi program sekolah adiwiyata di MAN 1 Cilacap menurut gaya otoriter, gaya demokrasi dan gaya Laissez-faire. Pemilihan tempat penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa MAN 1 Cilacap merupakan Madrasah Aliyah negeri yang mempunyai daya saing tinggi dan berprestasi di tingkat Nasional. MAN 1 Cilacap ini merupakan madrasah yang peduli dan berbudaya lingkungan yang telah mendapat predikat sebagai madrasah adiwiyata tingkat

¹⁰⁰Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 6

Nasional.

C. Sumber Data

Data mengacu dalam suatu perpaduan informasi yang terorganisasi, pada umumnya merupakan hasil pengetahuan, observasi, dan eksperimen. Data tadi terdiri menurut angka, kata-kata, atau imajinasi, khususnya sebagai pengukuran atau observasi seperangkat variabel.¹⁰¹ Menurut Suharsimi Arikunto, bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana sebuah data bisa diperoleh.¹⁰² Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau bisa diartikan sebagai sumber data pokok yang langsung dikumpulkan peneliti dari objek penelitian.¹⁰³ Data primer berasal dari narasumber yaitu kepala madrasah dan guru.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti contoh lewat orang lain atau lewat dokumen atau sumber data tambahan yang menurut peneliti menunjang data pokok. Data sekunder diperoleh menurut sumber lain yang bermanfaat guna menjadi penunjang bagi data primer, menurut segi sumber tertulis dapat dibagi atas sumber dari buku, sumber data dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi. Sedangkan sumber data tambahan atau sumber tertulis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini terdiri dari dokumen dan data lain yang berkaitan dengan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

¹⁰¹ Rulam Ahmadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Mebeliau, 2006), 07.

¹⁰² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 200), 72.

¹⁰³ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 200), 52

Observasi dijalankan dengan tujuan untuk megamati dan mencatat suatu obyek dengan sistematika fenomena yang ingin diteliti. Metode ini digunakan untuk mengamati, mendengarkan dan mencatat langsung terhadap Gaya kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap sehingga mendapatkan data yang lengkap.

2. Wawancara (*interview*)

Adapun yang menjadi terwawancara atau narasumber dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepala MAN 1 Cilacap, untuk memperoleh data tentang program-program yang dijalankan dalam mengembangkan madrasah adiwiyata serta data tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah agar bisa menjalankan program adiwiyata dengan baik.
- 2) Waka kurikulum dan Guru MAN 1 Cilacap, untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pelaksanaan program Adiwiyata serta data mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola program sekolah adiwiyata.
- 3) Adapun alat bantu dalam proses wawancara yaitu alat tulis berupa buku dan pulpen yang berguna untuk mencatat hasil wawancara, serta ponsel untuk merekam informasi yang disampaikan oleh narasumber.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dalam penelitian ini bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dan seseorang.¹⁰⁴ Dalam hal ini dokumentasi berupa dokumen- dokumen dari MAN 1 Cilacap, foto dalam proses wawancara, dan lain-lain.

E. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Keabsahan data pada penelitian ini ditentukan memakai kriteria kredibilitas atau derajat kepercayaan. Kredibilitas data berfungsi untuk membuktikan bahwa apa yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti sesuai

¹⁰⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 329.

dengan keadaan sebenarnya yang ada di lapangan.

Pengamatan tersebut dimulai dengan pengamatan deskriptif guna mengetahui gambaran suasana umum MAN 1 Cilacap hingga ditemukan fokus penelitian.

a. Triangulasi

Triangulasi adalah penggunaan beragam metode dan sumber dalam pengumpulan data untuk menganalisis suatu fenomena yang saling berkaitan dari kacamata yang berbeda.¹⁰⁵ William Wiersma sebagaimana dikutip oleh Sugiyono mengatakan bahwa Triangulasi adalah validasi silang kualitatif yang menilai kecukupan data sesuai dengan konvergensi berbagai sumber data atau beberapa prosedur pengumpulan data. Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.¹⁰⁶ Peneliti dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber.

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data dengan sumber yang sama akan tetapi dengan teknik yang berbeda.¹⁰⁷ Pada triangulasi teknik, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeada-beda yaitu mengumpulkan data yang saling berkaitan melalui observasi, wawancara, dan dokumen MAN 1 Cilacap untuk mendapatkan sumber yang sama menggunakan bahan referensi.

Bahan referensi adalah bahan pendukung yang digunakan untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti.¹⁰⁸ Seperti data hasil wawancara tentang gaya kepemimpinan kontinensi kepala madrasah dalam implementasi program sekolah adiwiyata, maka memerlukan dokumentasi berupa rekaman wawancara dan hasil dokumentasi foto.

¹⁰⁵ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 204), 64

¹⁰⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 372.

¹⁰⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 373.

F. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang di dapatkan dari lapangan yaitu gaya Miles dan Huberman yaitu reduksi data, display data dan verifikasi ¹⁰⁹

Prosedur analisis data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Pada kegiatan reduksi ini peneliti mencoba merangkum, memilah halhal pokok, fokus pada hal-hal penting, mencari tema dan polanya untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, dan memudahkan peneliti melakukan pengumpulan data berikutnya, dan mencarinya bila diperlukan ¹¹⁰

2. Teknik Penyajian data

Setelah kegiatan reduksi data dilakukan, tahap berikutnya adalah menyajikan data. Menyajikan data atau display data dilakukan dengan cara membuat uraian singkat, membuat bagan, membuat hubungan antar kategori, membuat flowchart dan sejenisnya. Hal ini mengandung maksud agar mudah memahami apa yang terjadi, serta dapat merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami tersebut. Miles dan Huberman dalam Sugiyono menyatakan bahwa “the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text”. Artinya, yang sering digunakan untuk menyajikan data pada penelitian kualitatif adalah teks yang sifatnya naratif.¹¹¹

3. Kesimpulan/Verifikasi

Pada tahap ini, kesimpulan awal sifatnya sementara. Akan berubah jika tidak diperoleh bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Jika kesimpulan yang disampaikan ditahap awal dapat didukung oleh bukti-bukti valid dan konsisten saat

¹⁰⁹Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan, R&D, 246.

¹¹⁰Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan, R&D, 247.

dilakukan pengambilan data kembali di lapangan, maka kesimpulan tersebut kredibel .

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif menjadi temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih samar atau belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.¹¹²



¹¹¹Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan, R&D, 249.

¹¹²Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan, R&D, 253.

BAB IV

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
IMPLEMENTASI PROGRAM SEKOLAH ADIWIYATA DI MAN 1
CILACAP**

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh peneliti melalui kegiatan wawancara, observasi dan studi dokumentasi, maka pada penelitian ini penulis mencoba memotret fenomena tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam implementasi program sekolah adiwiyata di MAN 1 Cilacap. Indikator dari penelitian ini adalah :

- a. Memfokuskan pada diri dan menggunakan pemaksaan mutlak yang harus dipatuhi.

Beberapa kutipan wawancara peneliti dengan Kepala MAN 1 Cilacap, Wakil Kepala dan Guru tentang gaya kepemimpinan dalam implementasi program adiwiyata sebagaimana dijelaskan oleh Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed selaku Kepala MAN 1 Cilacap, bahwa:

“ Saya sering memberikan instruksi kepada seluruh bawahan untuk melaksanakan program adiwiyata, akan tetapi saya selalu mengkomunikasikan terlebih dahulu dengan seluruh dewan guru”.¹¹⁶

Pendapat senada disampaikan oleh Bapak Artono Krifiandi selaku Wakil Kepala yang mengurus tentang program sekolah adiwiyata di MAN 1 Cilacap mengatakan tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam implementasi program adiwiyata bahwa:

“Dalam pelaksanaan adiwiyata di MAN 1 Cilacap ,kepala madrasah memberi instruksi langsung kepada semua warga madrasah untuk melaksanakan program adiwiyata secara tegas”¹¹⁷.

Drs.Sutiasno,M.Pd selaku guru mengatakan bahwa :

“Kepala madrasah dalam memberi instruksi kepada seluruh warga mdrasah untuk turut serta melaksanakan program

¹¹⁶Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹¹⁷Wawancara dengan waka kurikulum MAN 1 Cilacap

adiwiyata disampaikan secara tegas”¹¹⁸

Dari hasil wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam implementasi program sekolah adiwiyata sangat mutlak untuk dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh warga madrasah. Hal senada sesuai dengan pendapat dari Anoraga yang mengatakan kepemimpinan sebagai hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut. Selanjutnya menurut Amirullah dan Budiyono kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹¹⁹

Dalam pelaksanaan program adiwiyata, peran kepala madrasah mempunyai peran yang sangat penting. Dalam implementasi program sekolah adiwiyata ini, gaya kepala madrasah yang digunakan juga sangat penting agar kegiatan tersebut dapat berjalan.

Gaya otoriter yang digunakan oleh kepala madrasah terlihat seperti kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala madrasah yang mengatakan bahwa :

“Saya menginstruksikan agar setiap aspek dari program sekolah adiwiyata diimplementasikan secara penuh. Ini termasuk upaya untuk mengurangi limbah, menghemat energi dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah. Saya menginginkan setiap guru bertanggung jawab dalam mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dan praktek berkelanjutan ke dalam kurikulum mereka. Jangan ragu untuk mengatur kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung kegiatan adiwiyata”.¹²⁰

Kepala madrasah dalam memberi perintah akan mendapat respon yang berbeda beda. Seperti hasil wawancara berikut:

¹¹⁸Wawancara dengan guru MAN 1 Cilacap

¹¹⁹Devi Agni Surya, “Jurnal Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Room Division Swiss-Bleinn Hotel Manuyar Surabaya”, 53. 29

¹²⁰Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

“Respon guru terhadap instruksi yang saya berikan bervariasi bergantung pada karakteristik individual masing-masing guru. Sebagian besar guru menerima instruksi tersebut dengan baik dan melaksanakannya sesuai dengan yang saya instruksikan. Mereka akan memahami pentingnya program Sekolah Adiwiyata dan akan bekerja keras untuk memastikan implementasinya dalam kegiatan sehari-hari di sekolah. Sebagian kecil guru menunjukkan penolakan atau resistensi terhadap instruksi yang diberikan, terutama jika mereka tidak sepenuhnya percaya pada manfaat atau kebutuhan dari program Sekolah Adiwiyata. Mereka memerlukan waktu dan upaya tambahan untuk meyakinkan mereka tentang pentingnya program tersebut.”¹²¹

Hal senada disampaikan oleh bapak Bapak Artono Krifiandi selaku waka yang mengatakan bahwa :

“Sebagai wakil kepala madrasah, saya menyadari pentingnya kebijakan dan arahan yang diberikan oleh kepala madrasah dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Saya akan menghormati perintah yang diberikan dan memastikan bahwa seluruh guru melaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan penuh dedikasi.”¹²²

Pendapat selanjutnya dikemukakan oleh bapak Sutiasno selaku guru yang mengatakan bahwa :

“Sebagai guru, saya merespon baik dengan kebijakan kepala madrasah untuk melaksanakan program sekolah adiwiyata dimana akan menjadikan madrasah yang ramah lingkungan dan menjadi bersih serta nyaman.”¹²³

Dari hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa respon waka dan guru saat kepala madrasah yang mengintruksikan untuk semua guru ikut mensukseskan kegiatan adiwiyata sebagian besar direspon dengan baik sehingga membawa MAN 1 Cilacap meraih gelar adiwiyata tingkat Nasional dapat berjalan dengan sukses. Seperti yang dikatakan oleh Wahyosumijo, kepala sekolah adalah tempat sebagai pihak yang diberi wewenang untuk mengatur lembaga pendidikan.¹²⁴

Kepala madrasah mempunyai peran sebagai motivator yang tiada lain tugasnya adalah untuk memotivasi para pendidik untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi yang bisa dilakukan dapat tumbuh melalui lingkungan

¹²²Wawancara dengan waka kurikulum MAN 1 Cilacap

¹²³Wawancara dengan guru MAN 1 Cilacap

¹²⁴Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 1999), 97-99.

fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan menyediakan sentra belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Dalam wawancara peneliti dengan kepala madrasah mengatakan bahwa :

“Instruksi kepala madrasah kepada guru memiliki tujuan penegakan kepatuhan dimana memastikan guru mematuhi kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh kepala madrasah atau pihak yang berwenang, dan peningkatan kinerja dimana dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pelaksanaan program Sekolah Adiwiyata.”¹²⁵

Dari hasil wawancara Kepala madrasah harus sanggup menjadi pemimpin yang bisa memberikan teladan dan menggiring seluruh elemen pendidik untuk bekerja yang mampu menjalankan tugasnya sebagai manajer dengan tugas sebagai berikut: mampu menyusun program madrasah, menyusun organisasi kepegawaian, menggerakkan staf (tenaga pendidik dan kependidikan), dan mengoptimalkan sumber daya madrasah¹²⁶.

a. Memberikan perintah yang harus dilaksanakan

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan otoriter pasti akan memberikan instruksi yang wajib dilakukan oleh seluruh warga bawahan. sebagaimana kutipan wawancara yang dilakukan terhadap kepala madrasah bapak Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed ¹²⁷ :

“Sebagai kepala madrasah, saya memberikan instruksi kepada guru tentang program sekolah adiwiyata. Saya mengkomunikasikan hal tersebut dengan tegas dan jelas kepada mereka. saya ingin menegaskan pentingnya pelaksanaan program Sekolah Adiwiyata di lingkungan sekolah kita. Program ini adalah bagian integral dari upaya kita untuk menjaga lingkungan dan memberikan pendidikan yang berkelanjutan kepada para siswa.

Kepada guru-guru di sekolah ini, saya menginstruksikan agar setiap aspek dari program Sekolah Adiwiyata diimplementasikan

¹²⁵Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹²⁶E.Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 20.

¹²⁷Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

secara penuh. Ini termasuk upaya untuk mengurangi limbah, menghemat energi, dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah. Saya ingin setiap guru bertanggung jawab secara penuh dalam mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dan praktik berkelanjutan kedalam kurikulum mereka. Saya juga menekankan pentingnya untuk memberikan contoh yang baik kepada para siswa. Guru harus menjadi teladan dalam perilaku ramah lingkungan dan membimbing siswa untuk melakukan hal yang sama. Saya mengharapkan setiap guru untuk melaporkan kemajuan dan tantangan dalam implementasi program ini secara berkala. Jika ada kendala atau masalah yang timbul, saya siap untuk memberikan bantuan dan dukungan yang diperlukan.”

Penting untuk diingat bahwa pelaksanaan program sekolah adiwiyata bukanlah pilihan, melainkan suatu kewajiban bagi kita sebagai pendidik yang bertanggung jawab. Saya berharap semua dapat memahami dan melaksanakan instruksi ini dengan sungguh-sungguh.

Menanggapi dari gaya kepemimpinan otoriter yang digunakan oleh Kepala Madrasah dalam menjalankan program sekolah adiwiyata, Bapak Artono Krifiandi selaku Wakil Kepala yang mengurus tentang program sekolah adiwiyata di MAN 1 Cilacap dalam wawancara yang dilakukan tanggal 20 September 2023 berpendapat:¹²⁸

“Saya selalu berusaha untuk mendukung dan ikut berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Ini bisa dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, dan memberikan dukungan dalam implementasi program sekolah adiwiyata.”

Selanjutnya, pendapat serupa diberikan oleh Bapak Drs. Sutiasno, M.Pd selaku guru PKn yang mewakili pihak guru dalam wawancara yang dilakukan tanggal 20 September 2023 yang mengatakan jika Kepala Madrasah selalu memberikan instruksi untuk ikut mensukseskan terlaksanya program sekolah adiwiyata sehingga terciptanya Madrasah yang ramah lingkungan, sehat, bersih jasmani dan rohani bagi semua warga MAN 1 Cilacap.¹²⁹

¹²⁸Wawancara dengan waka kurikulum MAN 1 Cilacap

¹²⁹Wawancara dengan guru MAN 1 Cilacap

“Menanggapi instruksi dari bapak kepala Madrasah tersebut, saya sangat mendukung sekali dan akan ikut mensukseskan kegiatan adiwiyata dilingkungan Madrasah ini.”

b. Menganggap sekolah yang dipimpinnya seperti milik pribadi

Dalam wawancara dengan bapak Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed selaku kepala MAN 1 Cilacap yang dilakukan pada tanggal 20 September 2023 mengatakan bahwa:¹²⁹

“Saya melihat peran saya sebagai bapak bukan sebagai pemilik pribadi, tetapi sebagai pengelola yang bertanggung jawab atas kesejahteraan dan perkembangan seluruh komunitas madrasah. Saya memahami bahwa madrasah bukanlah milik saya sendiri, tetapi milik bersama staf, siswa, orang tua, dan seluruh komunitas pendidikan”

Selanjutnya Kepala madrasah juga mengatakan bahwa :¹³⁰

“Saya memastikan bahwa setiap kebijakan dan keputusan yang saya buat didasarkan pada pertimbangan yang menyeluruh terhadap kepentingan dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Saya berupaya untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan diri saya sendiri atau kelompok kecil tertentu, tetapi juga mengambil kepentingan bersama sebagai prioritas utama.”

Kepala sekolah harus menjadi contoh bagi para tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang demokratis, mengakomodasi aspirasi bawahannya, dan mengambil keputusan secara obyektif. Kepala sekolah juga harus mampu mengarahkan apa yang baik untuk anggotanya sedangkan beliau sendiri harus berbuat baik.

Sugiyono menyatakan bahwa statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif melibatkan penyajian data melalui tabel, grafik, dan presentase.¹³¹

¹³⁰Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹³¹Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2018.

c. Memiliki ambisi yang tinggi

Sebagai Kepala Madrasah yang memiliki ambisi yang tinggi. disatu sisi sangat menguntungkan tapi disisi yang lain pastinya merugikan. Seperti kutipan wawancara dengan bapak Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed selaku kepala MAN 1 Cilacap yang dilakukan pada tanggal 20 September 2023 mengatakan bahwa:¹³²

“Sebagai kepala Madrasah, saya rasa memiliki ambisi yang tinggi dalam pelaksanaan program Adiwiyata sehingga dapat menjadi dorongan yang kuat bagi tim untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi dari pimpinan dapat mempengaruhi anggota tim untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka. Namun, penting juga untuk memperhatikan bahwa ambisi yang tinggi harus sejalan dengan keterlibatan dan dukungan terhadap seluruh anggota tim.

Kepemimpinan yang terlalu ambisius tanpa memperhatikan kondisi dan kebutuhan anggota tim bisa menyebabkan tekanan berlebihan dan kelelahan, yang pada akhirnya bisa menghambat efektivitas pelaksanaan program Adiwiyata”.

Dengan demikian kepemimpinan yang memiliki ambisi yang tinggi perlu seimbang dengan kesadaran akan kebutuhan dan kapasitas anggota tim. Pendekatan yang berfokus pada kerja sama, dukungan, dan penghargaan terhadap kontribusi semua anggota tim akan membantu mencapai hasil yang lebih optimal dalam pelaksanaan program Adiwiyata.¹³³

Dilain tempat, bapak Bapak Artono Krifiandi sebagai wakil kepala merespons ketika kepala madrasah memiliki ambisi yang tinggi dalam melaksanakan program Adiwiyata :¹³⁴

“Sebagai wakil kepala madrasah, saya menyambut dengan antusias dan menghargai ambisi yang tinggi dari kepala madrasah dalam melaksanakan program Adiwiyata. Ambisi yang tinggi menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesadaran lingkungan di madrasah.

¹³²Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹³³Wawancara dengan Wakil Kepala MAN 1 Cilacap

¹³⁴Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2018.

Saya akan bekerja sama dengan kepala madrasah untuk mendukung visi dan tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Saya akan berusaha untuk memotivasi dan memobilisasi staf guru serta siswa untuk terlibat aktif dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan.

Namun, saya juga akan memastikan bahwa ambisi yang tinggi tidak mengorbankan keseimbangan dan kesejahteraan anggota tim. Saya akan berusaha untuk menjaga agar semua langkah yang diambil tetap realistis dan dapat dicapai, sambil tetap memperhatikan kebutuhandan kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

Dengan kerja sama dan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan staf guru dapat mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi dalam pelaksanaan program Adiwiyata.

Selanjutnya pendapat dari Bapak Drs.Sutiasno,M.Pd yang mewakili guru merespon ketika kepala madrasah yang memiliki ambisi tinggi dalam melaksanakan program Adiwiyata :¹³⁵

“Saya melihat kepemimpinan yang memiliki ambisi tinggi sebagai sesuatu yang positif karena menunjukkan keinginan yang kuat untuk mencapai kesuksesan dalam pelaksanaan program adiwiyata. Meskipun gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan tantangan, saya percaya bahwa dengan pendekatan yang tepat, kita dapat mencapai tujuan bersama dengan baik. Saya akan berusaha untuk tetap terbuka terhadap visi dan tujuan yang diusulkan oleh kepala madrasah, sambil juga memberikan masukan dan ide-ide saya untuk meningkatkan keberhasilan program tersebut.”

Dengan kerjasama dan komunikasi yang baik antara kepala madrasah,wakil kepala dan guru, maka program Adiwiyata dapat berjalan secara efektif sehingga hasil yang diharapkan akan tercapai sesuai yang diharapkan.¹³⁶

d. Memberikan Kritik dan saran kepada bawahan

Memberikan kritik dan saran merupakan bagian penting dari pengembangan individu dan peningkatan kinerja. Kritik yang konstruktif dapat membantu anggota tim untuk belajar dari kesalahan dan

¹³⁵Wawancara dengan Guru MAN 1 Cilacap

¹³⁶Sugiyono. Metode Peneleitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2018

meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan program Adiwiyata.

Namun demikian, penting juga untuk memastikan bahwa kritik diberikan dengan cara yang membangun dan tidak merendahkan. Kritik yang Berlebihan atau tidak disertai dengan solusi yang jelas dapat membuat anggota tim merasa tidak dihargai atau kehilangan motivasi. Oleh karena itu, penting bagi kepala madrasah untuk memberikan kritik dengan bijaksana dan memberikan dukungan serta bimbingan yang diperlukan bagi bawahan untuk memperbaiki kinerja mereka.

Selain memberikan kritik, memberikan saran yang bermanfaat juga penting dalam membantu anggota tim untuk mencapai tujuan mereka dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Seperti yang disampaikan oleh bapak kepala Madrasah dalam wawancara diruangannya mengatakan bahwa :¹³⁷

“Saya akan berusaha untuk memberikan kritik dan saran yang jelas dan terperinci, serta memastikan bahwa bawahan memiliki pemahaman yang baik tentang langkah-langkah yang perlu diambil dalam implementasi program sekolah adiwiyata di Madrasah ini”.

Selanjutnya, pendapat yang disampaikan oleh Bapak Bapak Artono Krifiandi sebagai wakil kepala madrasah :¹³⁸

“Saya melihat kritik dan saran dari kepala madrasah sebagai kesempatan untuk pembelajaran dan perbaikan. Saya akan menyambutnya dengan sikap terbuka dan penuh pengertian, karena saya percaya bahwa umpan balik tersebut dapat membantu kami untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam melaksanakan program Adiwiyata”.

Hal senada disampaikan oleh Bapak Drs.Sutiasno,M.Pd selaku guru diruangaanya mengatakan bahwa :¹³⁹

“Saya melihat kritik dan saran sebagai bagian alami dari proses pembelajaran dan pengembangan. Saya akan menerima kritik dan saran dari kepala madrasah dengan sikap terbuka dan profesional. Saya akan mendengarkan dengan seksama untuk memahami perspektif dan harapannya, serta berusaha untuk belajar dari masukan yang diberikan. Saya akan berterima kasih atas kritik yang konstruktif dan menggunakan saran tersebut sebagai kesempatan untuk meningkatkan kinerja saya dalam melaksanakan program Adiwiyata.”

¹³⁸Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹³⁹Wawancara dengan Waka kurikulum

¹⁴⁰Wawancara dengan Guru MAN 1 Cilacap

Dengan sikap terbuka, responsif, dan proaktif terhadap kritik dan saran yang diberikan oleh kepala madrasah, seluruh warga madrasah akan dapat bekerja sama untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan program adiwiyata.¹⁴¹

e. Memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, kepala sekolah tidak memiliki wewenang mutlak dan keputusan dibuat secara bersama-sama dengan melibatkan guru dan staf lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa :

“ Saya sebagai kepala madrasah, tidak memiliki kekuasaan absolut dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata. Saya percaya pada pentingnya kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan’¹⁴²

Dalam wawancara dengan bapak Bapak Artono Krifiandi selaku waka mengatakan tentang konsep kewenangan tidak mutlak oleh Kepala Madrasah mengatakan :¹⁴³

“Sesuatu yang positif dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata menunjukkan adanya kesempatan untuk kolaborasi, partisipasi, dan pembagian tanggung jawab di antara anggota tim adiwiyata. saya percaya bahwa melibatkan seluruh anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dapat menghasilkan solusi-solusi yang lebih baik dan mendapatkan dukungan yang lebih besar dari seluruh tim”.

Bapak Drs.Sutiasno mengatakan bahwa:

“Kepala Madrasah sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Saya merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan dihargai atas kontribusi saya. Hal ini membuat saya merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja dengan baik”.¹⁴⁴

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru memiliki pandangan yang positif terhadap gaya kepemimpinan demokratis.

¹⁴⁰Syaiful, *Pendidikan Lingkungan* ,2019

¹⁴¹Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁴²Wawancara dengan waka kurikulum

¹⁴³Wawancara dengan guru MAN 1 Cilacap

Mereka melihat bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki banyak manfaat bagi sekolah, seperti meningkatkan motivasi dan komitmen guru, meningkatkan kreativitas dan inovasi, meningkatkan rasa memiliki, dan meningkatkan kualitas keputusan.¹⁴⁴

Konteks pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah, keputusan terkait program tersebut sebaiknya diambil secara kolaboratif dan melibatkan berbagai pihak terkait, seperti guru, siswa, orang tua murid, dan staf administrasi. Meskipun kepala madrasah memiliki peran penting dalam memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan program, namun kebijakan dan keputusan terkait adiwiyata sebaiknya diputuskan secara bersama-sama guna memastikan partisipasi aktif dari semua elemen sekolah.

Dengan demikian, keputusan yang diambil akan lebih inklusif, berkualitas, dan mendukung tujuan keberlanjutan program Adiwiyata. seperti yang disampaikan oleh Kepala MAN 1 Cilacap :¹⁴⁴

“Untuk memastikan keputusan diambil secara kolaboratif, saya menerapkan pendekatan yang terbuka dan inklusif dalam mengumpulkan masukan dari seluruh anggota tim terkait program Adiwiyata. “

Sebagai kepala madrasah hendaknya memfasilitasi proses pengambilan keputusan kolaboratif. Yaitu dengan menyediakan waktu dan ruang bagi semua pihak untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapat guru. Guru dan staf adalah pihak yang paling penting dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk membuat program ini sukses sehingga dapat berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan yang diambil secara kolaboratif adalah kunci untuk keberhasilan program Adiwiyata. Saya berkomitmen untuk memastikan bahwa semua pihak yang berkepentingan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Langkah konkrit dari Kepala Madrasah dalam mewujudkan program sekolah adiwiyata sangat diperlukan sehingga pelaksanaan program sekolah adiwiyata berjalan dengan lancar sehingga tujuan untuk membentuk madrasah

¹⁴⁴Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015) 23.

¹⁴⁴Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

yang berwawasan lingkungan tercapai Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala madrasah mempunyai peran yang sangat tinggi. Dalam wawancara dengan kepala MAN 1 Cilacap mengatakan bahwa:¹⁴⁵

“Langkah-langkah yang saya ambil adalah :
mengajak semua warga madrasah untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan.Selanjutnya melakukan komunikasi terbuka dan transparan di antara semua anggota tim yaitu dengan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan, visi, dan rencana terkait program adiwiyata kepada semua pihak yang terlibat. Menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman semua anggota tim tentang program adiwiyata dan pentingnya partisipasi mereka dalam proses pengambilan keputusan. Membentuk tim program adiwiyata, dan memastikan partisipasi semua anggota tim dalam proses tersebut.Mengadakan pertemuan rutin atau diskusi berkala di antara semua anggota tim untuk membahas berbagai aspek terkait program adiwiyata. Melakukan evaluasi secara berkala untuk mengevaluasi kemajuan program adiwiyata dan mengumpulkan umpan balik dari semua anggota tim.

Dengan mengikuti langkah-langkah ini, kepala madrasah dapat memastikan bahwa semua anggota tim terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata, sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik dan berkelanjutan.Menyeimbangkan antara memberikan kebebasan kepada anggota tim dalam melaksanakan program Adiwiyata dengan menjaga kesinambungan dan konsistensi dalam visi dan tujuan program adiwiyata.¹⁴⁶

Menyeimbangkan kebebasan individu dalam sebuah tim dengan menjaga kesinambungan dan konsistensi dalam visi dan tujuan merupakan sebuah tantangan yang umum dihadapi dalam manajemen tim.Dalam wawancara dengan bapak Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed selaku kepala MAN 1 Cilacap mengatakan :

“Untuk menyeimbangkan kebebasan dalam melaksanakan program Adiwiyata dengan menjaga konsistensi visi dan tujuan program, saya berkomunikasi secara terbuka tentang nilai-nilai dan prinsip yang mendasari program adiwiyata. Saya juga memberikan arahan yang jelas tentang tujuan jangka panjang dan harapan yang diharapkan dari pelaksanaan program adiwiyata sambil memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi dari anggota tim.”¹⁴⁶

¹⁴⁵Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁴⁶Fauzi,Pendidikan berbasis Lingkungan,2020

- f. Menangani situasi di mana terdapat perbedaan pendapat atau konflik antara Kepala Madrasah dan anggota tim terkait pelaksanaan program adiwiyata.

Perbedaan pendapat atau konflik antara atasan dan bawahan adalah hal yang umum terjadi di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, atasan bisa saja adalah Kepala Madrasah atau pemimpin tim yang memiliki peran otoritas, sedangkan bawahan adalah anggota tim yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program Adiwiyata. Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed selaku kepala MAN 1 Cilacap mengatakan:

“Saya menangani perbedaan pendapat atau konflik dengan mendengarkan dengan teliti semua pihak yang terlibat, mencari titik temu yang memuaskan, dan mengedepankan kepentingan bersama. Saya percaya bahwa dialog terbuka dan komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menyelesaikan konflik dengan cara yang membangun dan produktif. Saya juga membuka diri untuk menerima kritik konstruktif dan mencari solusi yang terbaik untuk kepentingan bersama.”¹⁴⁷

Dengan pendekatan yang komunikatif, kolaboratif, dan terbuka, perbedaan pendapat atau konflik antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan program adiwiyata dapat diatasi dengan efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah memilih menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, karena menurut beliau, gaya ini lebih enjoy dengan asas kekeluargaan, juga ketika terdapat masalah penyelesaiannya dengan cara musyawarah, & saling sharing.¹⁴⁸

- g. Memastikan bahwa semua anggota tim, termasuk staf dan guru, terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata?

Program adiwiyata merupakan program yang bermanfaat yang sasarannya adalah seluruh warga madrasah. Segala keputusan yang diambil mengenai adiwiyata dapat terlihat dengan keberhasilan program tersebut berjalan dengan baik. Pada wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa :

“saya memastikan keterlibatan semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata yaitu dengan membentuk tim adiwiyata, melakukan rapat berkala, melakukan sosialisasi, memberikan

¹⁴⁷Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁴⁸Sugiyono. Metode Peneleitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2018

pelatihan dan memberikan penghargaan.”¹⁴⁹

Pendapat selanjutnya disampaikan oleh bapak Artono mengatakan bahwa :

“Saya mendukung upaya kepala madrasah dalam memastikan keterlibatan semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata dengan cara menghadiri rapat Tim Adiwiyata dan memberikan masukan serta membantu mensosialisasikan program Adiwiyata kepada seluruh warga madrasah.”¹⁵⁰

Bapak Sutiasno selaku guru mengatakan bahwa :

“Saya merasa senang dapat terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata. Saya merasa bahwa suara saya didengar dan dihargai. Saya yakin bahwa program Adiwiyata membawa manfaat bagi madrasah dan siswa. Program ini membantu siswa untuk lebih memahami pentingnya menjaga lingkungan hidup. Program ini juga membantu siswa untuk mengembangkan karakter positif, seperti kerjasama, tanggung jawab, dan kepedulian.”¹⁵¹

Menurut para ahli, keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan merupakan kunci keberhasilan program Adiwiyata. Para ahli juga menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan antara semua pihak yang terlibat. Keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam program Adiwiyata sangat penting untuk memastikan keberhasilan program. Semua pihak yang terlibat harus memiliki rasa memiliki terhadap program dan berkomitmen untuk mewujudkannya." pemahaman yang baik tentang pentingnya keterlibatan semua pemangku kepentingan dalam program Adiwiyata. menunjukkan komitmen mereka untuk memastikan keberhasilan program.¹⁵²

Dalam pelaksanaan program sekolah adiwiyata, perbedaan pendapat pastinya akan terjadi. Akan tetapi bagaimana perbedaan pendapat itu tidak menimbulkan terhambatnya pelaksanaan program adiwiyata tidak berjalan. Dalam wawancara dengan kepala madrasah mengatakan :

“Perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata adalah hal yang wajar terjadi. Sebagai pemimpin, saya memiliki beberapa langkah untuk menanganinya: saya akan mendengarkan dengan

¹⁴⁹Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁵⁰Wawancara dengan Waka kurikulum

¹⁵¹Wawancara dengan Guru MAN 1 Cilacap

¹⁵²Fauzi, Pendidikan berbasis Lingkungan, 2020

seksama semua pendapat yang berbeda, baik dari guru, staf, maupun siswa. Hal ini penting untuk memahami sudut pandang semua pihak dan mendapatkan informasi yang lengkap. Setelah mendengarkan semua pendapat, saya akan mencari titik temu atau kesamaan di antara mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan berdiskusi dan bertukar pikiran dengan semua pihak selanjutnya membuat keputusan yang adil dan transparan. Keputusan ini harus dikomunikasikan kepada semua pihak dengan jelas dan terbuka.”¹⁵³

Sebagai wakil kepala, Pak Artono mengemukakan bahwa perbedaan pendapat dalam suatu madrasah pastinya akan selalu ada :

“Sebagai wakil kepala madrasah, saya akan membantu kepala madrasah dalam menangani perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata, yaitu dengan memfasilitasi diskusi memfasilitasi diskusi antara semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua pihak dapat menyampaikan pendapatnya dengan bebas dan terbuka.”¹⁵⁴

Sebagai guru bapak Sutiasno juga mengemukakan bahwa perbedaan pendapat pasti akan selalu ada :

“Sebagai guru, saya memiliki tanggung jawab untuk mendukung program Adiwiyata di madrasah ini. Saya dapat mengajarkan tentang lingkungan hidup kepada siswa dalam mata pelajaran formal maupun informal. Hal ini penting untuk meningkatkan kesadaran siswa tentang pentingnya menjaga lingkungan.”¹⁵⁵

Menangani perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata membutuhkan kerjasama dari semua pihak, termasuk kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru. Dengan komunikasi yang terbuka, saling menghormati, dan komitmen yang tinggi, semua pihak dapat bersatu untuk mencapai tujuan program Adiwiyata.

Menyampaikan saran dan pendapat merupakan hak dan tanggung jawab setiap guru dalam memajukan madrasah dan program-programnya, termasuk

¹⁵³Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁵⁴Wawancara dengan Waka kurikulum

¹⁵⁵Wawancara dengan Guru MAN 1 Cilacap

¹⁵⁶Fauzi, Pendidikan berbasis Lingkungan, 2020

program Adiwiyata. Melalui penyampaian saran dan pendapat yang konstruktif, guru dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan madrasah yang lebih baik, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan mencapai tujuan program Adiwiyata.

Dalam wawancara dengan kepala madrasah tentang menyampaikan saran dan pendapat, beliau mengatakan bahwa :

“Sebagai kepala madrasah, saya sangatlah menjunjung tinggi partisipasi dan keterlibatan semua pihak dalam program Adiwiyata. Saya memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka. Rapat tim Adiwiyata harus diadakan secara berkala untuk membahas kemajuan program, kendala yang dihadapi, dan rencana ke depan. Dalam rapat ini, semua anggota tim harus diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan idenya.”¹⁵⁷

Selanjutnya bapak Artono selaku wakil kepala mengemukakan pendapatnya mengatakan bahwa :

“Sebagai wakil kepala madrasah, saya membantu kepala madrasah dalam memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka terkait program Adiwiyata. Saya dapat menjembatani komunikasi antara kepala madrasah, anggota tim, dan pihak lain yang terkait dengan program Adiwiyata.”¹⁵⁸

Pendapat selanjutnya diberikan oleh bapak Sutiasno selaku guru yang mengatakan bahwa :

“Sebagai guru, saya memiliki tanggung jawab untuk mendukung program Adiwiyata di madrasah dan memastikan bahwa setiap siswa memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapatnya. Saya dapat melibatkan siswa dalam berbagai kegiatan program Adiwiyata, seperti membersihkan lingkungan madrasah, menanam pohon, dan membuat kompos.”¹⁵⁹

Menurut Dr. Linda Q. Caldwell, seorang pakar pendidikan lingkungan, partisipasi dan keterlibatan semua pihak dalam program Adiwiyata sangatlah

¹⁵⁷Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁵⁸Wawancara dengan Waka kurikulum

¹⁵⁹Wawancara dengan Guru MAN 1 Cilacap

¹⁶⁰Fauzi, Pendidikan berbasis Lingkungan, 2020

penting untuk keberhasilan program. Dia menyatakan bahwa "ketika semua orang merasa dihargai dan didengar, mereka lebih cenderung untuk berinvestasi dalam program dan membuatnya berhasil."

Program Adiwiyata, sebagai program pendidikan lingkungan yang komprehensif, bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran dan kepedulian siswa terhadap lingkungan hidup. Namun, dalam pelaksanaannya, program ini sering kali terjebak dalam pendekatan instruksional yang kaku, di mana siswa hanya disuruh untuk menghafal materi tentang lingkungan hidup tanpa dilibatkan secara aktif dalam kegiatan yang nyata.

Pada wawancara dengan kepala madrasah mengenai pendekatan instruksional yang fleksibel mengatakan bahwa :

“Memberikan otonomi kepada guru dan staf dalam merancang dan melaksanakan kegiatan program Adiwiyata sesuai dengan kreativitas dan inovasinya. Memberikan kebebasan kepada guru dan staf untuk memilih metode dan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik siswa dan kondisi madrasah.”¹⁶¹

Selanjutnya Bapak Artono berpendapat tentang pendekatan instruksional yang fleksibel mengatakan bahwa :

“Sebagai wakil kepala madrasah, saya membantu kepala madrasah dalam menerapkan strategi-strategi yaitu memfasilitasi komunikasi dan koordinasi antar guru dan staf. Menyediakan sumber daya dan sarana yang diperlukan untuk pelaksanaan program Adiwiyata. Membantu menyelesaikan masalah dan hambatan yang dihadapi guru dan staf dalam pelaksanaan program Adiwiyata”¹⁶²

Sebagai guru, bapak Sutiasno mengatakan tentang pendekatan instruksional yang fleksibel bahwa :

“Sebagai guru, saya dapat berkontribusi dalam menghindari pendekatan instruksional yang kaku dengan cara menjadi kreatif dan inovatif dalam merancang dan melaksanakan kegiatan program Adiwiyata. Berkolaborasi dengan guru dan staf lain dalam melaksanakan program

¹⁶¹Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁶²Wawancara dengan Waka kurikulum

Adiwiyata. Memberikan masukan dan saran kepada kepala madrasah dan wakil kepala madrasah tentang pelaksanaan program Adiwiyata.¹⁶³

Menurut [Dr. John Dewey](#), seorang pakar pendidikan, pembelajaran yang efektif haruslah berpusat pada siswa dan berorientasi pada masalah. Dia menyatakan bahwa "siswa harus terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran dan belajar dari pengalaman mereka sendiri."¹⁶⁴

Salah satu faktor penting yang menunjang kelancaran dan kesuksesan program Adiwiyata adalah adanya kepercayaan di antara semua pihak yang terlibat. Dalam wawancara dengan kepala madrasah mengatakan bahwa :

“Sebagai kepala madrasah, saya meyakini bahwa membangun kepercayaan kepada bawahan merupakan faktor penting dalam memastikan kelancaran pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah. Hal yang saya lakukan yaitu dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab program Adiwiyata kepada guru dan staf sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka. Memberikan otonomi kepada guru dan staf dalam merancang dan melaksanakan kegiatan program Adiwiyata. Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan guru dan staf terkait program Adiwiyata”¹⁶⁵

Selanjutnya bapak Artono mengatakan bahwa :

“Sebagai wakil kepala madrasah, saya membantu kepala madrasah dalam membangun kepercayaan kepada bawahan dalam melaksanakan program Adiwiyata. Yaitu dengan membantu menjembatani komunikasi antara kepala madrasah dan guru dan staf. Membantu menyelesaikan masalah dan hambatan yang dihadapi guru dan staf dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Membantu mempromosikan program Adiwiyata kepada seluruh warga madrasah.”¹⁶⁶

Bapak Sutiasno mengatakan bahwa :

“Sebagai guru, saya dapat berkontribusi dalam membangun kepercayaan dalam melaksanakan program Adiwiyata dengan cara: Menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh tanggung jawab dan komitmen. Menjaga komunikasi yang baik dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan rekan guru lainnya. Berbagi ide dan pengalaman dengan rekan guru lainnya dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Memberikan contoh teladan kepada siswa dalam berperilaku yang bertanggung jawab dan peduli terhadap lingkungan.”¹⁶⁷

¹⁶³Wawancara dengan Guru MAN 1 Cilacap

¹⁶⁴Syaiful, *Pendidikan Lingkungan*, 2019

¹⁶⁵Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁶⁶Wawancara dengan Waka Kurikulum

Membangun kepercayaan kepada bawahan merupakan kunci untuk memastikan kelancaran pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah. Dengan membangun budaya saling percaya dan memberikan dukungan yang memadai, guru dan staf akan merasa diberdayakan dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan program Adiwiyata.¹⁶⁸

Salah satu kunci utama untuk mencapai kesuksesan program Adiwiyata adalah dengan memberdayakan bawahan dalam pengambilan keputusan. Memberdayakan bawahan berarti memberikan mereka otonomi dan tanggung jawab untuk membuat keputusan terkait program Adiwiyata. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti mendelegasikan kewenangan, memberikan informasi dan dukungan, serta mendorong komunikasi dan kolaborasi.

Dalam wawancara dengan Kepala madrasah mengatakan bahwa memberdayakan bawahan:

“Sebagai kepala madrasah, saya menerapkan beberapa strategi untuk memberdayakan bawahan dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata. Mendelegasikan kewenangan pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata kepada guru dan staf sesuai dengan kompetensi dan keahlian mereka. Memberikan informasi yang lengkap dan akurat kepada guru dan staf tentang program Adiwiyata, termasuk tujuan, target, dan strategi pelaksanaannya. Mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan antara guru dan staf terkait program Adiwiyata.”¹⁶⁹

Bapak Artono selaku Waka mengatakan bahwa :

“Sebagai wakil kepala madrasah, saya membantu kepala madrasah dalam menerapkan strategi-strategi di atas. Membantu menjembatani komunikasi antara kepala madrasah dan guru dan staf. Membantu menyelesaikan masalah dan hambatan yang dihadapi guru dan staf dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Membantu mempromosikan program Adiwiyata kepada seluruh warga madrasah.”¹⁷⁰

Bapak Sutiasno selaku guru mengatakan bahwa :

Sebagai guru, saya dapat berkontribusi dalam pemberdayaan bawahan

¹⁶⁸Rasyid, *Manajemen Pendidikan Berbasis Lingkungan*, 2021

¹⁶⁹Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁷⁰Wawancara dengan Waka Kurikulum

dalam pengambilan keputusan program Adiwiyata dengan cara menjadi kreatif dan inovatif dalam merancang dan melaksanakan kegiatan program Adiwiyata..Memberikan masukan dan saran kepada kepala madrasah dan wakil kepala madrasah tentang pelaksanaan program Adiwiyata.Menjadi teladan bagi siswa dalam berperilaku yang bertanggung jawab dan peduli terhadap lingkungan.”¹⁷¹

Memberdayakan bawahan dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata sangatlah penting untuk meningkatkan partisipasi, motivasi, dan rasa kepemilikan guru dan staf dalam program. Dengan menerapkan strategi-strategi yang tepat dan melibatkan semua pihak, program Adiwiyata dapat berjalan dengan lebih efektif dan mencapai tujuannya untuk menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, lestari, dan kondusif bagi pembelajaran.¹⁷²

- h. Memberikan kebebasan penuh kepada guru atau karyawan untuk menentukan kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah.

Keputusan adalah hasil dari proses memilih satu tindakan atau pilihan dari beberapa alternatif yang tersedia. Hal ini melibatkan pertimbangan berbagai faktor, termasuk tujuan, nilai-nilai, preferensi, dan informasi yang tersedia. Keputusan dapat dibuat dalam berbagai konteks, baik itu dalam kehidupan pribadi, profesional, atau bahkan politik. Membuat keputusan yang baik membutuhkan pemikiran yang cermat, evaluasi risiko, dan seringkali pengorbanan antara berbagai pilihan.

Dalam wawancara terkait adiwiyata dengan Kepala MAN 1 Cilacap Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed mengatakan :¹⁷³

“Pendekatan kepemimpinan saya adalah memberikan kebebasan kepada guru untuk menentukan kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini, dengan mempercayai pengetahuan dan keterampilan mereka. Saya percaya bahwa memberikan kebebasan ini dapat mendorong kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Akan tetapi kebebasan tersebut masih saya pantau yang artinya tidak saya biarkan begitu saja keputusan itu diambil sendiri”

¹⁷¹Wawancara dengan Guru di MAN 1 Cilacap

¹⁷²Rasyid, *Manajemen Pendidikan Berbasis Lingkungan*, 2021

¹⁷³Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

Memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didukung dan terbimbing dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata, meskipun memberikan kebebasan penuh dalam membuat keputusan. Kebebasan dalam pengambilan keputusan sangat diharapkan oleh bawahan dimana dengan bisa mengambil keputusan sendiri membuat kerja dari bawahan merasa dihargai. Tapi disatu sisi, kepala madrasah tidak menerapkan kebebasan seperti itu karena menganggap bahwa kebebasan yang diharapkan belum tentu sesuai dengan keputusan yang diambil oleh bawahan tersebut. Kutipan wawancara dengan kepala madrasah :¹⁷⁴

“Saya memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didukung dan terbimbing dengan memberikan mereka akses kepada sumber daya, informasi, dan bimbingan yang mereka butuhkan. Meskipun memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan, saya tetap terlibat dalam memberikan arahan yang jelas dan memberikan umpan balik konstruktif.”

Sebagaimana pendapat dari Syaiful, menyoroti bahwa kerjasama dan komunikasi yang baik antara kepala madrasah, wakil kepala, dan guru adalah kunci untuk mengimplementasikan program Adiwiyata yang berfokus pada lingkungan¹⁷⁵

Bapak Artono Krifiandi selaku Waka kurikulum mengatakan :

“Sebagai wakil kepala madrasah, peran saya sebagai pemfasilitasi dan pemangku kepentingan utama dalam memastikan bahwa keputusan yang diambil oleh guru atau karyawan tetap sejalan dengan visi dan tujuan madrasah. Saya memberikan bimbingan dan arahan jika diperlukan, serta bertindak sebagai pendukung dalam menjalankan program Adiwiyata”¹⁷⁶

Wawancara selanjutnya disampaikan kepada bapak Drs.Sutiasno,M.Pd mengatakan :¹⁷⁷

“Saya merespon situasi tersebut dengan mengambil inisiatif dan tanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan program Adiwiyata. Meskipun kepala madrasah memberikan kebebasan penuh, saya tetap aktif mencari saran dari rekan-rekan guru lainnya atau sumber daya eksternal jika diperlukan.

¹⁷⁴Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁷⁵Syaiful, Pendidikan Lingkungan ,2019

¹⁷⁶Wawancara dengan Waka kurikulum

¹⁷⁷Wawancara dengan Guru di MAN 1 Cilacap

- i. Memastikan bahwa keputusan yang dibuat oleh anggota tim tetap sejalan dengan visi dan tujuan program Adiwiyata

Keputusan yang sejalan merupakan keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan yang matang dan selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Keputusan ini penting untuk diambil agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Wawancara terhadap Kepala madrasah mengatakan pendapatnya tentang keputusan ini adalah :

“Sebagai kepala madrasah, saya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua keputusan yang dibuat oleh anggota tim Adiwiyata selaras dengan visi dan tujuan program. Saya secara konsisten mengkomunikasikan visi dan tujuan program Adiwiyata kepada seluruh anggota tim. Saya juga memastikan bahwa mereka memahami peran mereka dalam mencapai tujuan ini. Saya juga secara teratur memantau kemajuan tim Adiwiyata dan mengevaluasi efektivitas program. membuat perubahan yang diperlukan pada program.”¹⁷⁹

Selanjutnya pendapat yang disampaikan oleh bapak Artono tentang kebijakan dari kepala madrasah mengatakan bahwa :

“Sebagai wakil kepala sekolah, saya membantu kepala madrasah dalam memastikan bahwa keputusan yang dibuat oleh anggota tim Adiwiyata selaras dengan visi dan tujuan program. Saya membantu kepala madrasah dalam perencanaan dan pelaksanaan program Adiwiyata. Saya juga membantu dalam koordinasi kegiatan tim dan memastikan bahwa semua sumber daya yang dibutuhkan tersedia.”¹⁸⁰

Bapak Sutiasno selaku guru mengatakan bahwa :

’Saya sebagai guru akan memastikan bahwa keputusan yang dibuat oleh anggota tim tetap sejalan dengan visi dan tujuan program Adiwiyata dengan mengadakan pertemuan rutin untuk membahas dan mengevaluasi setiap keputusan yang dibuat. Kami juga memastikan bahwa setiap keputusan yang dibuat didasarkan pada data dan informasi yang akurat, sehingga kami dapat membuat keputusan yang tepat dan sejalan dengan visi dan tujuan program Adiwiyata.’¹⁸¹

¹⁷⁹Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap

¹⁸⁰Wawancara dengan Waka kurikulum

¹⁸¹Wawancara dengan Guru di MAN 1 Cilacap

Keputusan yang sejalan sangat penting untuk organisasi yang ingin mencapai tujuannya. Dengan mengikuti prinsip-prinsip yang ada, organisasi dapat memastikan bahwa keputusan yang diambilnya tepat dan efektif. Setiap keputusan yang dibuat oleh anggota tim harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa keputusan tersebut sejalan dengan visi dan tujuan program Adiwiyata. Evaluasi harus dilakukan dengan mempertimbangkan dampak keputusan terhadap lingkungan, kesejahteraan siswa, dan partisipasi komunitas sekolah. Hasil evaluasi harus digunakan untuk membuat perbaikan dan penyesuaian keputusan yang dibuat oleh anggota tim.¹⁸²



¹⁸²Besse Mattayang, “Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis, JEMMA”, Jurnal Economic Management and ecounting 2, (2019) 49-50

BAB V

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam implementasi program sekolah adiwiyata di MAN 1 Cilacap menggunakan gaya otoriter dan demokratis dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan program-program lingkungan hidup di madrasah.

1. Gaya Otoriter dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya otoriter dalam kepemimpinan kepala madrasah mengacu pada pendekatan yang lebih sentralistik dan berpusat pada kepala madrasah. Dalam konteks program adiwiyata, gaya otoriter dapat dilihat dari beberapa aspek:

a. Pengambilan Keputusan

Kepala madrasah yang menggunakan gaya otoriter biasanya membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan staf atau siswa dalam proses pengambilan keputusan. Mereka menganggap bahwa mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih untuk menentukan arah program adiwiyata di madrasah.

b. Implementasi Program

Implementasi program adiwiyata di bawah gaya otoriter biasanya dilakukan dengan cara-cara yang lebih tegas dan tidak banyak memberikan ruang untuk diskusi atau masukan dari staf atau siswa. Kepala madrasah seringkali menganggap bahwa mereka memiliki wewenang untuk menentukan bagaimana program tersebut harus dijalankan.

c. Kontrol dan Pengawasan

Dalam gaya otoriter, kepala madrasah seringkali melakukan pengawasan yang ketat terhadap staf dan siswa untuk memastikan bahwa program adiwiyata dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Mereka menganggap bahwa pengawasan ini diperlukan untuk memastikan bahwa program tersebut berjalan dengan baik dan tidak ada yang melanggar aturan.

Gaya Demokratis dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya demokratis dalam kepemimpinan kepala madrasah mengacu pada pendekatan yang lebih inklusif dan berbasis partisipasi. Dalam konteks program adiwiyata, gaya demokratis dapat dilihat dari beberapa aspek:

1). Pengambilan Keputusan

Kepala madrasah yang menggunakan gaya demokratis biasanya mencari masukan dari staf dan siswa dalam proses pengambilan keputusan. Mereka menganggap bahwa semua pihak memiliki kontribusi yang penting dalam menentukan arah program adiwiyata di madrasah.

2.) Implementasi Program

Implementasi program adiwiyata di bawah gaya demokratis biasanya dilakukan dengan cara-cara yang lebih terbuka dan inklusif. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada staf dan siswa untuk berkontribusi dalam proses pelaksanaan program. Mereka menganggap bahwa partisipasi ini penting untuk meningkatkan kualitas program dan memastikan bahwa semua pihak merasa terlibat.

3). Kontrol dan Pengawasan

Dalam gaya demokratis, kepala madrasah seringkali menggunakan pendekatan yang lebih fleksibel dan memberikan ruang untuk diskusi dan koreksi. Mereka menganggap bahwa pengawasan ini diperlukan untuk memastikan bahwa program adiwiyata berjalan dengan baik, tetapi juga memberikan kesempatan untuk perbaikan dan masukan dari semua pihak yang terlibat.

Perbandingan dan Implikasi

a). Efektivitas

Gaya otoriter dapat memberikan hasil yang lebih cepat dan efisien dalam jangka pendek, tetapi risikonya adalah bahwa program tersebut mungkin tidak memiliki dukungan yang cukup dari staf dan siswa. Gaya demokratis, sebaliknya, dapat meningkatkan partisipasi dan dukungan, tetapi mungkin membutuhkan waktu

yang lebih lama untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b). Kesadaran Lingkungan

Gaya otoriter mungkin lebih efektif dalam mengimplementasikan program adiwiyata yang berfokus pada tindakan-tindakan langsung seperti pengelolaan sampah atau penanaman pohon. Namun, gaya demokratis dapat lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran lingkungan di kalangan staf dan siswa melalui pendekatan yang lebih inklusif dan berbasis partisipasi.

c). Stabilitas dan Kepuasan

Gaya otoriter mungkin lebih stabil dalam jangka pendek karena kepala madrasah memiliki kendali yang lebih besar, tetapi risikonya adalah bahwa staf dan siswa mungkin tidak merasa terlibat dan tidak memiliki motivasi yang cukup. Gaya demokratis, sebaliknya, dapat meningkatkan kepuasan dan stabilitas dalam jangka panjang karena semua pihak merasa terlibat dan memiliki tanggung jawab dalam program adiwiyata.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap, peneliti menyimpulkan bahwa : Gaya kepemimpinan yang diterapkan di MAN 1 Cilacap dalam implementasi program Sekolah Adiwiyata menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi dan keterlibatan seluruh komunitas madrasah. Hal ini dibuktikan dengan tingginya tingkat partisipasi siswa, guru, dan staf dalam kegiatan-kegiatan Sekolah Adiwiyata, seperti pemungutan sampah, penanaman pohon, dan pembuatan kompos.

Gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis juga terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran dan pengetahuan komunitas madrasah tentang pentingnya menjaga lingkungan. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya pemahaman siswa, guru, dan staf tentang isu-isu lingkungan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi untuk menjaga kelestarian alam.

Gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis juga terbukti efektif dalam meningkatkan rasa tanggung jawab komunitas madrasah terhadap lingkungan. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya kebiasaan siswa, guru, dan staf untuk menjaga kebersihan lingkungan madrasah dan untuk menggunakan sumber daya alam secara hemat.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini bersifat subjektif dan tidak dapat diukur secara kuantitatif.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru di MAN 1 Cilacap:

1. Kepala Sekolah

- a. Gaya Kepemimpinan Kepala MAN 1 Cilacap menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis dalam implementasi program sekolah adiwiyata sudah baik,. Hal ini terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi, kesadaran, dan rasa tanggung jawab komunitas madrasah terhadap lingkungan.
- b. Libatkan semua pemangku kepentingan dalam perencanaan dan pelaksanaan program Sekolah Adiwiyata. Hal ini akan membantu membangun rasa kepemilikan dan komitmen terhadap program tersebut.
- c. Berikan pelatihan dan pendampingan kepada guru dan staf tentang program Sekolah Adiwiyata. Hal ini akan membantu mereka dalam memahami tujuan program dan bagaimana mereka dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan tersebut.
- d. Sediakan anggaran yang memadai untuk program Sekolah Adiwiyata. Hal ini akan membantu memastikan bahwa program tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif.

2. Wakil Kepala Sekolah

- a. Bantu kepala sekolah dalam melaksanakan program Sekolah Adiwiyata. Hal ini dapat dilakukan dengan berkoordinasi dengan berbagai pihak, seperti guru, staf, siswa, dan orang tua.
- b. Pantau dan evaluasi pelaksanaan program Sekolah Adiwiyata. Hal ini akan membantu memastikan bahwa program tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diharapkan.
- c. Laporkan hasil pemantauan dan evaluasi kepada kepala sekolah. Hal ini akan membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang tepat untuk program tersebut.

3. Guru

- a. Aktiflah dalam mengikuti kegiatan-kegiatan program Sekolah Adiwiyata. Hal ini dapat dilakukan dengan menjadi fasilitator kegiatan, pembicara, atau peserta.
- b. Integrasikan program Sekolah Adiwiyata dalam pembelajaran di kelas. Hal ini dapat dilakukan dengan memasukkan materi tentang lingkungan hidup dalam kurikulum, membuat proyek belajar tentang lingkungan hidup, dan mengajak siswa untuk melakukan aksi nyata dalam menjaga lingkungan.
- c. Berikan contoh yang baik kepada siswa tentang bagaimana menjaga lingkungan. Hal ini dapat dilakukan dengan menjaga kebersihan kelas dan lingkungan sekolah, menggunakan sumber daya alam secara hemat, dan tidak membuang sampah sembarangan.

Peneliti juga merekomendasikan beberapa saran lain, yaitu:

- a. Membangun kerjasama dengan pihak-pihak eksternal, seperti Dinas Lingkungan Hidup, organisasi lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar. Hal ini akan membantu meningkatkan sumber daya dan dukungan untuk program Sekolah Adiwiyata.
- b. Menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang menarik dan inovatif untuk meningkatkan partisipasi siswa dalam program Sekolah Adiwiyata. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan lomba-lomba bertema lingkungan, pameran lingkungan hidup, dan festival lingkungan hidup.
- c. Melakukan diseminasi informasi tentang program Sekolah Adiwiyata kepada masyarakat luas. Hal ini dapat dilakukan dengan memasang spanduk, poster, dan brosur di sekitar sekolah, serta melalui media sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Cahyana. "Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Otonomi Satuan Pendidikan". Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan: Vol. 16, nomor 2, Maret 2010.
- Basri,"Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Adiwiyata", Jurnal al-Fikrah, Vol. V, No. 1 Januari-Juni 2017.
- Burhanudin. Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara. 1994.
- Daryanto Agung Suprihatin, Pengantar Pendidikan Lingkungan Hidup (Yogyakarta: Gaya Media, 2013).
- Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshuri. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.
- Endang Haris, dkk., Sekolah Adiwiyata panduan implementasi Adiwiyata mandiri di sekolah. Jakarta: Erlangga. 2018.
- Engkoswara. Administrasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Fatah Nanang. Sistem Penjamin Mutu Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013.
- Feiby Ismail, "Implementasi Total Quality Management (TQM) di Lembaga Pendidikan", jurnal pendidikan Islam Iqra', 2. 2016.
- George R. Terry. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 2006.
- Gunawan, Zaini. Pengembangan Program Adiwiyata dalam Mewujudkan Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan. Jurnal Pendidikan Vol.3.No.2 Tahun 2016.
- Hamid Patilima. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. 2011.
- H. A. R. Tilaar, Riant Nugroho. Kebijakan Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.
- Hadari Nawawi. Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas. Jakarta: Haji Masagung. 1989.

Kementerian Negara Lingkungan Hidup. Buku panduan Adiwiyata (Wujudkan Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan) KNLH. 2009.

Kementerian Lingkungan Hidup, Panduan Adiwiyata. KLH. Jakarta, 2011.

Kementerian Negara Lingkungan Hidup, panduan Menteri Pendidikan Lingkungan Hidup. KNLH. Jakarta, 2008.

Kementerian Negara Lingkungan Hidup, Buku panduan Adiwiyata (Wujudkan Sekolah Peduli dan Berbudaya Lingkungan). KNLH. 2009.

<http://uripsantoso.wordpress.com/2011/10/14/apa-itu-adiwiyata/>, 14-10-2011, diakses 10 September 2024.

Mulyadi. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Jakarta : Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI. 2010.

Mulyasa. Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012.

Mardan Umar dan Feiby Ismail. "Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam", pendidikan Islam Iqra`, 2. 2017.

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1995.

M. Luthfi Mustofa. Monitoring dan Evaluasi Konsep dan Penerapannya bagi Pembinaan Mahasiswa; UIN Maliki Press. 2012.

Piet A. Sahertian, Profil Pendidik Profesional, (Yogyakarta, Andi offiset, 1994).

Soewardji Lazaruth, kepala sekolah dan tanggung jawabnya. Yogyakarta: Kanisius. 2000.

Soetjipto, dkk. Profesi Keguruan. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.

Samiaji Sarosa. Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar. Jakarta: Indeks. 2012.

Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2008.

Syukri hamzah, Pendidikan Lingkungan Sekelumit Wawasan Pengantar. Bandung: Refika Aditama. 2013.

Susi J. Silaban, "Implementasi Program Adiwiyata (Studi Pada SMPN 20

Pekanbaru)”, Jom FSIP Volume 4 No. 2. Oktober, 2017.

Sugiono. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta. 2014.

Suharsimi Arikunto. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta. 1990.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2018.

Sudjoko dkk. Pendidikan Lingkungan Hidup. Tangerang selatan: Universitas Terbuka. 2015.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Manajemen Pendidikan. Bandung : Alfabeta. 2014.

Tony Bush. Kepemimpinan Pendidikan. Yogyakarta : IRCISOD. 2006.

Widyaningrum, Lisdiana, Purwantoyo E. Evaluasi Partisipasi Siswa Dalam Pengelolaan Sampah Untuk Mendukung Program Sekolah Adiwiyata, volume 04, No1, tahun 2015.

Wahjosumijo, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Raja Grafindo. 1999.

Winarno Surachmad. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik. Bandung: Tarsito. 1992.

Wijaya. Perencanaan Sebagai Manajemen. Jakarta: Bina Aksara. 1987.

<https://legalstudies71.blogspot.com/2020/04/pengertian-monitoring-dan-evaluasi.html>. diakses tanggal 25 Oktober 2021

Zuraidah. Statistika Deskriptif. Kediri: STAIN Kediri Press. 2011.

Lampiran 1

**INSTRUMEN
PENGUMPULAN DATA
DAN
PEDOMAN WAWANCARA**



Lampiran 1 . Instrumen Pengumpulan Data Dan Pedoman Wawancara

FOKUS	SUB FOKUS	INDIKATOR	SOAL WAWANCARA			OBSERVASI	DOKUMEN
			Kamad	Wakil Kepala	Guru		
Gaya Kepemimpinan Anda Dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata Di MAN 1 Cilacap	Gaya kepemimpinan	1. Memfokuskan pada diri dan pemaksaan mutlak yang wajib untuk dipatuhi?	1. Apakah anda sering memberikan intruksi pada guru dalam implementasi program sekolah adiwiyata? 2. Bagaimana anda memberikan intruksi tersebut? 3. Bagaimana respon guru saat anda memberikan intruksi? 4. Apakah sudah sesuai kerja guru dengan intruksi dari Kepala Madrasah? 5. Biasanya intruksi tersebut diberikan dengan tujuan apa?	1. Apakah Kamad sering memberi intruksi untuk melaksanakan program sekolah adiwiyata? Bagaimana Anda merespons ketika kamad memberikan intruksi dalam pelaksanaan implementasi program sekolah adiwiyata tersebut?	1. Apakah Kamad sering memberi intruksi untuk melaksanakan program sekolah adiwiyata? Bagaimana Anda merespons ketika kamad memberikan intruksi dalam pelaksanaan implementasi program sekolah adiwiyata tersebut?	1. Rapat guru	1. Foto 2. Daftar hadir
		2. Memberikan perintah yang harus dilaksanakan	1. Bagaimana anda memberikan perintah yang harus dilaksanakan untuk melaksanakan program Adiwiyata di madrasah ini? 2. Apakah semua guru melaksanakan perintah dari kepala Madrasah?	1. Bagaimana Anda merespons ketika anda di perintahkan untuk melaksanakan program Adiwiyata?	1. Bagaimana Anda merespons ketika anda di perintahkan untuk melaksanakan program Adiwiyata?		

		<p>3. Menganggap sekolah yang dipimpinnya seperti milik pribadi.</p>	<p>3. Tindakan apa yang anda berikan jika ada guru yang tidak melaksanakan perintah ?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana anda memandang peran dan tanggung jawab terhadap madrasah yang dipimpinnya, apakah sebagai pemilik pribadi atau sebagai pengelola yang melayani kepentingan seluruh komunitas madrasah? 2. Bagaimana anda memastikan bahwa kebijakan dan keputusan yang dibuat tidak hanya menguntungkan diri sendiri atau kelompok kecil tertentu, tetapi juga mengambil kesejahteraan dan kepentingan semua guru dan siswa? 3. Apakah anda membuka diri terhadap masukan dan partisipasi dari guru dalam proses pengambilan keputusan, ataukah cenderung menganggap bahwa madrasah adalah milik pribadi yang hak prerogatifnya hanya dimiliki oleh kepala madrasah? 4. Bagaimana anda menanggapi kritik atau umpan balik yang 	<p>1. Bagaimana Anda menanggapi sikap Kamad yang memperlakukan sekolah yang dipimpinnya seperti milik pribadi dalam pelaksanaan program Adiwiyata?</p>	<p>1. Bagaimana Anda menanggapi sikap Kamad yang memperlakukan sekolah yang dipimpinnya seperti milik pribadi dalam pelaksanaan program Adiwiyata?</p>		
--	--	--	---	--	--	--	--

		<p>dia terima dari staf atau siswa terkait perilaku atau kebijakan yang mencerminkan pandangan bahwa madrasah dianggap sebagai milik pribadi?</p> <p>5. Apakah anda menyadari potensi dampak negatif dari memperlakukan madrasah sebagai milik pribadi, dan jika ya, apa langkah-langkah konkret yang diambil untuk memastikan bahwa pengelolaan madrasah didasarkan pada prinsip keadilan, transparansi, dan kepentingan bersama?</p>			
	4. Memiliki ambisi yang tinggi	<p>1. Apa anda berencana untuk mengimplementasikan program Adiwiyata di madrasah ini</p> <p>2. Apakah semua guru melaksanakannya?</p> <p>3. Bagaimana jika ada guru yang tidak ikut dalam menyukseskan program sekolah adiwiyata ini?</p>	1. Bagaimana Anda merespons ketika Kamad memiliki ambisi yang tinggi dalam melaksanakan program Adiwiyata?	1. Bagaimana Anda merespons ketika Kamad memiliki ambisi yang tinggi dalam melaksanakan program Adiwiyata?	
	5. Memberikan Kritik dan		1. Bagaimana Anda menanggapi kritik dan saran yang	1. Bagaimana Anda menanggapi kritik dan saran yang	

		<p>saran kepada bawahan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda memberikan kritik dan saran terhadap bawahan? 2. Bagaimana anda memberikan kritik dan saran tersebut? 3. Biasanya kritik dan saran tentang implementasi program adiwiyata itu tentang apa saja? 4. Bagaimana respon guru ketika anda memberi kritik dan saran? 5. Apakah setelah diberikan kritik dan saran, guru bekerja sesuai harapan anda? 6. Faktor apa saja yang menghambat anda dalam memberikan kritik dan saran terhadap guru? 	<p>diberikan oleh Kamad dalam pelaksanaan program Adiwiyata?</p>	<p>diberikan oleh Kamad dalam pelaksanaan program Adiwiyata?</p>		
	<p>6. Memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan ? 2. Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan terkait program Adiwiyata diambil secara kolaboratif dan tidak hanya bergantung pada keputusan Anda sebagai kepala madrasah? 3. Apa langkah-langkah konkret yang Anda ambil untuk memastikan bahwa semua 	<p>1. Apakah anda dilibatkan dalam pengambilan keputusan pelaksanaan program Adiwiyata?</p>	<p>Apakah anda dilibatkan dalam pengambilan keputusan pelaksanaan program Adiwiyata?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kamad sering memberikan wewenang kepada anda dalam mengambil keputusan? 		

			<p>anggota tim terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata?</p> <p>4. Bagaimana Anda menyeimbangkan antara memberikan kebebasan kepada anggota tim dalam melaksanakan program Adiwiyata dengan menjaga kesinambungan dan konsistensi dalam visi dan tujuan program tersebut?</p> <p>5. Bagaimana Anda menangani situasi di mana terdapat perbedaan pendapat atau konflik antara Anda dan anggota tim terkait pelaksanaan program Adiwiyata?</p>	<p>anda dalam mengambil keputusan?</p> <p>2. Dalam hal apa kewenangan itu diberikan?</p> <p>3. Apakah anda selalu melaksanakannya?</p>	<p>2. Dalam hal apa kewenangan itu diberikan?</p> <p>3. Apakah anda selalu melaksanakannya?</p>		
		<p>7. Melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.</p>	<p>1. Apakah anda percaya bawahan anda bisa bekerja?</p> <p>2. Apa indikasi anda percaya dengan bawahan anda?</p> <p>3. Jika anda percaya dengan bawahan anda, bagaimana cara anda memberikan kewenangan terkait dengan tuposksi mereka terhadap program sekolah adiwiyata?</p>	<p>1. Apakah anda diajak kamad dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata?</p> <p>2. Apakah keputusan tersebut harus dipatuhi?</p>	<p>1. Apakah anda diajak kamad dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata?</p> <p>2. Apakah keputusan tersebut harus dipatuhi?</p>		

			<p>4. Apakah para guru sudah bekerja sesuai yang anda sampaikan?</p> <p>5. Apakah ada guru yang tidak melaksanakan apa yang anda sampaikan?</p>			
		<p>8. Mengambil kebijakan dan keputusan dibuat bersama dengan bawahan</p>	<p>1. Bagaimana Anda memastikan bahwa semua guru terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata?</p> <p>2. Bagaimana Anda menangani situasi di mana terdapat perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata?</p> <p>3. Apa langkah konkret yang Anda ambil untuk memfasilitasi diskusi dan kolaborasi dalam tim terkait pelaksanaan program Adiwiyata?</p> <p>4. Bagaimana Anda mengevaluasi keberhasilan atau kemajuan program Adiwiyata?</p> <p>5. Apakah Anda melibatkan seluruh tim dalam proses evaluasi tersebut?</p>			

	<p>9. Membuat Komunikasi berlangsung dua arah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda menjalin komunikasi dengan para guru terkait program sekolah adiwiyata? 2. Biasanya komunikasi itu dijalin untuk melakukan apa dalam kontek sekolah adiwiyata? 3. Bagaimana cara anda berkomunikasi? 4. Siapa saja pihak-pihak yang diajak berkomunikasi? 5. Apakah semua orang diajak berkomunikasi? 6. Siapa saja yang sering anda ajak komunikasi? 7. Apa manfaat komunikasi itu untuk bagi anda dalam program sekolah adiwiyata? 	<p>1. Apakah Anda diajak komunikasi dalam proses pengambilan keputusan terkait pelaksanaan program Adiwiyata?</p>	<p>1. Apakah Anda diajak komunikasi dalam proses pengambilan keputusan terkait pelaksanaan program Adiwiyata?</p>		
	<p>10. Memberi banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Anda memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka terkait program Adiwiyata? 2. Apa strategi yang Anda terapkan untuk menghindari pendekatan instruksional yang kaku dalam memberikan tugas kepada bawahan terkait pelaksanaan program 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda diberi kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat terhadap tugas-tugas yang berhubungan dengan program sekolah adiwiyata? 2. Apakah tugas yang diberikan itu anda laksanakan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda diberi kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat terhadap tugas-tugas yang berhubungan dengan program sekolah adiwiyata? 2. Apakah tugas yang diberikan itu anda laksanakan? 		

		<p>dengan mengenyampingkan sifat instruksi,</p>	<p>Adiwiyata?</p> <p>3. Bagaimana Anda memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan kepada bawahan disampaikan sebagai permintaan yang memungkinkan mereka untuk berkolaborasi dan memberikan kontribusi?</p> <p>4. Apakah Anda memiliki sistem atau proses tertentu untuk mengumpulkan dan mengevaluasi saran atau pendapat yang diberikan oleh staf dan guru terkait program Adiwiyata?</p> <p>5. Bagaimana Anda memfasilitasi kerjasama dan kolaborasi antara kepemimpinan dan bawahan dalam merencanakan dan melaksanakan program Adiwiyata?</p>	<p>3. Apa konskuensi yang diberikan oleh Kamad bagi guru yang tidak melaksanakan tugas-tugas tersebut?</p>	<p>Apakah anda diberi kepercayaan dalam melaksanakan program Adiwiyata?</p>		
		<p>11. Memberi kepercayaan pada bawahan</p>	<p>1. Bagaimana Anda memastikan bahwa bawahan Anda merasa diberi kepercayaan dalam melaksanakan program Adiwiyata di madrasah ini?</p> <p>2. Apa strategi yang Anda terapkan untuk memberdayakan bawahan</p>	<p>1. Apakah anda diberi kepercayaan dalam melaksanakan program Adiwiyata?</p>	<p>1. Apakah anda diberi kepercayaan dalam melaksanakan program Adiwiyata?</p>		

			<p>Anda dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata?</p> <p>3. Bagaimana Anda menyediakan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk mendukung bawahan Anda dalam melaksanakan program Adiwiyata dengan lebih mandiri?</p> <p>4. Apakah Anda memiliki pengalaman konkret di mana Anda memberikan tanggung jawab besar kepada bawahan Anda dalam pelaksanaan program Adiwiyata, dan bagaimana hasilnya?</p> <p>5. Bagaimana Anda memastikan bahwa kepercayaan yang Anda berikan pada bawahan Anda tidak hanya memberi mereka kebebasan, tetapi juga membantu mereka tumbuh dan berkembang dalam peran mereka?</p>			
	12. Memberikan kebebasan penuh untuk membuat keputusan yang baik dalam	1. Bagaimana Anda menjelaskan pendekatan kepemimpinan Anda dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?	1. Bagaimana Anda menjelaskan dinamika kerja Anda sebagai wakil kepala madrasah dengan	1. Bagaimana Anda menjelaskan dinamika kerja Anda dengan kepala madrasah yang		

		<p>kelompok atau individu dengan adanya saling keterlibatan minimal dari pemimpin dan terkesan tak acuh</p>	<p>2. Bagaimana Anda memastikan bahwa setiap anggota tim merasa didukung dan terbimbing dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata, meskipun Anda memberikan kebebasan penuh dalam membuat keputusan?</p> <p>3. Apa langkah-langkah konkret yang Anda ambil untuk meningkatkan keterlibatan dan partisipasi aktif dari anggota tim dalam pelaksanaan program Adiwiyata?</p> <p>4. Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan yang dibuat oleh anggota tim tetap sejalan dengan visi dan tujuan program Adiwiyata?</p> <p>5. Bagaimana Anda menangani situasi di mana terjadi kegagalan atau kesalahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata, dan bagaimana Anda menggunakan pengalaman tersebut sebagai pembelajaran?</p>	<p>kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair, di mana kebebasan penuh diberikan kepada guru atau karyawan untuk membuat keputusan dalam pelaksanaan program Adiwiyata dengan keterlibatan minimal dari pemimpin?</p> <p>2. Bagaimana Anda melihat peran Anda sebagai wakil kepala madrasah dalam mendukung dan memastikan bahwa keputusan yang diambil oleh guru tetap sejalan dengan visi dan tujuan madrasah, terutama terkait dengan pelaksanaan program Adiwiyata?</p> <p>3. Apa langkah-langkah konkret</p>	<p>menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?</p> <p>2. Bagaimana Anda merespon situasi di mana kepala madrasah memberikan kebebasan penuh kepada Anda untuk membuat keputusan dalam pelaksanaan program Adiwiyata, namun terkesan tak acuh atau minim dalam memberikan panduan atau dukungan?</p> <p>3. Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan yang Anda ambil tetap sejalan dengan visi dan tujuan madrasah, meskipun adanya keterlibatan minimal dari kepala</p>		
--	--	---	---	---	--	--	--

				<p>yang Anda ambil untuk memastikan bahwa pelaksanaan program Adiwiyata tetap efektif dan efisien, meskipun kepala madrasah terkesan tak acuh atau minim dalam memberikan arahan atau dukungan?</p> <p>4. Bagaimana Anda berkolaborasi dengan kepala madrasah dan staf lainnya untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil dalam pelaksanaan program Adiwiyata memiliki dukungan dan persetujuan bersama?</p> <p>5. Bagaimana Anda</p>	<p>madrasah?</p> <p>4. Apa langkah-langkah konkret yang Anda ambil untuk memastikan bahwa pelaksanaan program Adiwiyata tetap berjalan efektif dan efisien, meskipun Anda merasa minim mendapat arahan atau dukungan dari kepala madrasah?</p> <p>5. Bagaimana Anda mengkomunikasikan kebutuhan atau tantangan yang Anda hadapi dalam pelaksanaan program Adiwiyata kepada kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laissez Fair, dan bagaimana respons mereka terhadap komunikasi tersebut?</p>		
--	--	--	---	--	---	--	--

		<p>13. Memberikan kebebasan penuh kepada guru untuk menentukan semua terkait kemajuan lembaga atau organisasi tanpa adanya panduan.</p>	<p>1. Apakah anda memberikan kebebasan penuh kepada guru untuk menentukan kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?</p> <p>2. Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan yang dibuat oleh guru atau karyawan terkait program Adiwiyata tetap sejalan dengan visi dan tujuan madrasah?</p> <p>3. Apakah Anda memiliki</p>	<p>mengelola situasi di mana kebebasan untuk membuat keputusan tanpa panduan yang jelas menghasilkan ketidakpastian atau kebingungan di antara staf, dan bagaimana Anda membantu mengatasi tantangan tersebut?</p> <p>1. Sebagai wakil kepala madrasah, bagaimana Anda menjelaskan peran Anda dalam mendukung kebebasan penuh yang diberikan kepada guru atau karyawan oleh kepala madrasah untuk menentukan semua hal terkait kemajuan</p>	<p>1. Bagaimana Anda menjelaskan dinamika kerja Anda dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair, di mana guru atau karyawan diberi kebebasan penuh untuk menentukan semua yang terkait</p>		
--	--	---	---	---	---	--	--

			<p>mekanisme atau proses tertentu untuk memberikan panduan atau arahan kepada guru atau karyawan terkait pelaksanaan program Adiwiyata, tanpa mengurangi kebebasan mereka dalam membuat keputusan?</p> <p>4. Bagaimana Anda memastikan bahwa pelaksanaan program Adiwiyata tetap berjalan secara efektif dan efisien tanpa adanya panduan yang kaku?</p> <p>5. Bagaimana Anda menangani situasi di mana keputusan yang dibuat oleh guru atau karyawan terkait program Adiwiyata tidak sesuai dengan visi atau tujuan madrasah?</p>	<p>lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata, tanpa adanya panduan?</p> <p>2. Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan yang diambil oleh guru atau karyawan tetap sejalan dengan visi dan tujuan madrasah, terutama dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata, meskipun tanpa adanya panduan yang diberikan oleh kepala madrasah?</p> <p>3. Apa langkah konkret yang Anda ambil untuk memfasilitasi diskusi dan</p>	<p>dengan kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?</p> <p>2. Bagaimana Anda memastikan bahwa dalam konteks kebebasan tersebut, keputusan yang diambil oleh Anda dan rekan guru lainnya tetap sesuai dengan visi dan tujuan madrasah, terutama terkait pelaksanaan program Adiwiyata?</p> <p>3. Apa langkah-langkah konkret yang Anda ambil untuk memastikan bahwa pelaksanaan program Adiwiyata berjalan dengan baik, meskipun tidak ada panduan yang diberikan oleh</p>	
--	--	--	--	--	---	--

				<p>koordinasi antara guru atau karyawan dalam menentukan keputusan terkait program Adiwiyata, mengingat kebebasan penuh yang diberikan oleh kepala madrasah?</p> <p>4. Bagaimana Anda berperan dalam menciptakan kerangka kerja atau pedoman yang dapat membantu mengarahkan keputusan yang diambil oleh guru atau karyawan dalam melaksanakan program Adiwiyata, tanpa menghilangkan kebebasan yang diberikan oleh kepala madrasah?</p>	<p>kepala madrasah?</p> <p>4. Bagaimana Anda menangani situasi di mana kebebasan untuk menentukan semua terkait kemajuan lembaga atau organisasi, tanpa panduan yang jelas, menghasilkan ketidakpastian atau kebingungan di antara rekan-rekan guru?</p> <p>5. Bagaimana Anda berkontribusi dalam menciptakan panduan atau kerangka kerja yang dapat membantu mengarahkan keputusan dan tindakan dalam pelaksanaan program Adiwiyata, tanpa menghilangkan kebebasan yang diberikan oleh kepala madrasah?</p>	
--	--	--	--	--	--	--

		<p>1. Mengkomentari tindakan bawahan jika tindakan tersebut tidak sesuai dengan penilainnya</p>	<p>1. Apakah Anda memberikan umpan balik atau komentar terhadap tindakan para guru yang tidak sesuai dengan penilaian Anda dalam pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?</p> <p>2. Apa strategi yang Anda terapkan untuk memberikan umpan balik atau komentar</p>	<p>5. Bagaimana Anda menangani situasi di mana kebebasan penuh yang diberikan kepada guru atau karyawan dalam menentukan keputusan terkait program Adiwiyata menghasilkan kebingungan atau ketidakpastian di antara staf, dan bagaimana Anda membantu mengklarifikasi atau menyelesaikan masalah tersebut?</p> <p>1. Sebagai wakil kepala madrasah, bagaimana Anda menjelaskan peran Anda dalam mendukung kebebasan penuh yang diberikan kepada guru atau</p>	<p>1. Bagaimana Anda menjelaskan pengalaman Anda dalam menerima umpan balik atau komentar dari kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan</p>		
--	--	---	--	---	--	--	--

			<p>yang konstruktif kepada para guru jika tindakan mereka tidak sesuai dengan harapan dalam pelaksanaan program Adiwiyata?</p> <p>3. Bagaimana Anda memastikan bahwa umpan balik atau komentar yang Anda berikan dapat diterima dengan baik oleh para guru tanpa merusak hubungan kerja atau motivasi mereka?</p> <p>4. Apakah ada proses atau mekanisme tertentu yang Anda terapkan untuk mengkomunikasikan harapan dan standar kinerja dalam pelaksanaan program Adiwiyata kepada para guru?</p> <p>5. Bagaimana Anda menangani situasi di mana umpan balik atau komentar yang Anda berikan tidak direspons atau tidak diimplementasikan oleh para guru?</p>	<p>karyawan oleh kepala madrasah untuk menentukan semua hal terkait kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata, tanpa adanya panduan?</p> <p>2. Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan yang diambil oleh guru atau karyawan tetap sejalan dengan visi dan tujuan madrasah, terutama dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata, meskipun tanpa adanya panduan yang diberikan oleh kepala madrasah?</p>	<p>Laissez Fair terhadap tindakan Anda atau rekan guru lainnya dalam melaksanakan program Adiwiyata di madrasah?</p> <p>2. Bagaimana Anda menanggapi umpan balik atau komentar tersebut jika Anda merasa bahwa tindakan yang Anda lakukan tidak sesuai dengan penilaian kepala madrasah?</p> <p>3. Apakah Anda merasa bahwa umpan balik atau komentar yang diberikan oleh kepala madrasah membantu Anda untuk memperbaiki kinerja Anda dalam melaksanakan program Adiwiyata, meskipun mereka menggunakan gaya kepemimpinan Laissez Fair?</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				<p>3. Apa langkah konkret yang Anda ambil untuk memfasilitasi diskusi dan koordinasi antara guru atau karyawan dalam menentukan keputusan terkait program Adiwiyata, mengingat kebebasan penuh yang diberikan oleh kepala madrasah?</p> <p>4. Bagaimana Anda berperan dalam menciptakan kerangka kerja atau pedoman yang dapat membantu mengarahkan keputusan yang diambil oleh guru atau karyawan dalam melaksanakan program</p>	<p>4. Bagaimana Anda berkomunikasi dengan kepala madrasah jika Anda memiliki pandangan berbeda tentang tindakan atau keputusan yang diambil dalam pelaksanaan program Adiwiyata?</p> <p>5. Bagaimana Anda menangani situasi di mana umpan balik atau komentar yang diberikan oleh kepala madrasah terasa tidak jelas atau tidak memadai dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata?</p>	
--	--	--	---	---	--	--

				<p>Adiwiyata, tanpa menghilangkan kebebasan yang diberikan oleh kepala madrasah?</p> <p>5. Bagaimana Anda menangani situasi di mana kebebasan penuh yang diberikan kepada guru atau karyawan dalam menentukan keputusan terkait program Adiwiyata menghasilkan kebingungan atau ketidakpastian di antara staf, dan bagaimana Anda membantu mengklarifikasi atau menyelesaikan masalah tersebut?</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

Lampiran 2

HASIL WAWANCARA



Lampiran 2.

HASIL WAWANCARA

Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap
Informan : Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed (Kepala MAN 1 Cilacap)
Hari, tanggal : 30 September 2023
Tempat : Ruang Kepala MAN 1 Cilacap

1. Memfokuskan pada diri dan menggunakan pemaksaan mutlak yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini.

a. Apakah anda sering memberikan instruksi pada guru dalam implementasi program sekolah adiwiyata?

Ya

b. Bagaimana anda memberikan instruksi untuk guru tentang program sekolah adiwiyata ?

saya memberikan instruksi kepada guru dengan mengkomunikasikan hal-hal tentang adiwiyata dengan tegas dan jelas. Saya ingin setiap guru bertanggung jawab secara penuh dalam mengintegrasikan nilai-nilai lingkungan dan praktik berkelanjutan ke dalam kurikulum mereka. Jangan ragu untuk mengatur kegiatan ekstrakurikuler atau proyek-proyek kelas yang mendukung inisiatif Sekolah Adiwiyata.

c. Bagaimana respon guru setelah anda memberi instruksi untuk guru tentang program sekolah adiwiyata.

Respon guru terhadap instruksi tersebut bervariasi tergantung pada karakteristik individual masing-masing guru. Sebagian besar guru menerima instruksi tersebut dengan baik dan berkomitmen untuk melaksanakannya. Sebagian kecil guru menunjukkan penolakan atau resistensi terhadap instruksi yang diberikan, terutama jika mereka tidak sepenuhnya percaya pada manfaat atau kebutuhan dari program Sekolah Adiwiyata. Mereka memerlukan waktu dan upaya tambahan

untuk meyakinkan mereka tentang pentingnya program tersebut.

d. Apakah sudah sesuai kerja guru dengan instruksi dari Kepala Madrasah? *Sebagian besar sudah sesuai dimana implementasi program seperti Sekolah Adiwiyata seringkali lebih baik ketika pendekatan yang kolaboratif digunakan. Ini memungkinkan guru untuk merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan, memperkuat rasa kepemilikan terhadap program, dan memotivasi mereka untuk berpartisipasi secara aktif dalam pelaksanaannya.*

e. Biasanya instruksi tentang program sekolah adiwiyata diberikan dengan tujuan apa?

Instruksi tentang program Sekolah Adiwiyata yang diberikan dengan tujuan, untuk memastikan bahwa guru dan staf sekolah mematuhi kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh kepala madrasah dan untuk memastikan bahwa semua guru memahami pentingnya dan melaksanakan program tersebut sesuai dengan yang diinstruksikan.

2. Memberikan perintah yang harus dilaksanakan untuk pelaksanaan program Adiwiyata.

a. Bagaimana anda memberikan perintah yang harus dilaksanakan untuk melaksanakan program Sekolah Adiwiyata dimadrasah ini?

Pertemuan Formal: Saya mengadakan rapat secara berkala dengan tim Adiwiyata, guru, dan staf untuk membahas program dan memberikan arahan yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka.

Pertemuan Informal: Saya juga mengadakan diskusi informal dengan anggota tim dan staf untuk mendapatkan masukan dan ide mereka tentang program.

b. Apakah semua guru melaksanakan perintah dari kepala madrasah?

Tidak semua guru melaksanakannya.

c. Tindakan apa yang anda berikan jika ada guru yang tidak melaksanakan perintah?

Sebagai kepala madrasah, saya memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa semua guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, termasuk dalam melaksanakan program Sekolah Adiwiyata. Jika ada guru yang tidak melaksanakan perintah terkait program Adiwiyata,

3. Menganggap organisasi yang dipimpinnya seperti milik pribadi ?

- a. Bagaimana bapak memandang peran dan tanggung jawabnya terhadap madrasah yang dipimpinnya, apakah sebagai pemilik pribadi atau sebagai pengelola yang melayani kepentingan seluruh komunitas madrasah?

Saya melihat peran saya sebagai bapakbukan sebagai pemilik pribadi, tetapi sebagai pengelola yang bertanggung jawab atas kesejahteraan dan perkembangan seluruh komunitas madrasah. Saya memahami bahwa madrasah bukanlah milik saya sendiri, tetapi milik bersama staf, siswa, orang tua, dan seluruh komunitas pendidikan.

- b. Bagaimana bapak memastikan bahwa kebijakan dan keputusan yang dibuat tidak hanya menguntungkan dirinya sendiri atau kelompok kecil tertentu, tetapi juga mengambil kesejahteraan dan kepentingan semua guru?

Saya memastikan bahwa setiap kebijakan dan keputusan yang saya buat didasarkan pada pertimbangan yang menyeluruh terhadap kepentingan dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Saya berupaya untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan diri saya sendiri atau kelompok kecil tertentu, tetapi juga mengambil kepentingan bersama sebagai prioritas utama.

- c. Apakah bapak membuka diri terhadap masukan dan partisipasi dari guru dalam proses pengambilan keputusan, ataukah cenderung menganggap bahwa madrasah adalah milik pribadi yang hak prerogatifnya hanya dimiliki oleh kepala madrasah?

Saya sangat membuka diri terhadap masukan dan partisipasi dari guru dalam proses pengambilan keputusan. Saya percaya bahwa kolaborasi dan kerjasama adalah kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya. Saya menganggap bahwa madrasah adalah milik bersama, dan semua pihak memiliki hak untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

- d. Bagaimana bapak menanggapi kritik atau umpan balik yang dia terima dari staf atau siswa terkait perilaku atau kebijakan yang mencerminkan pandangan bahwa madrasah dianggap sebagai milik pribadi?

Saya menganggap kritik atau umpan balik yang saya terima dari staf atau siswa sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Saya

menyadari bahwa ketika madrasah dipandang sebagai milik pribadi, hal ini dapat menciptakan ketidaksetujuan dan ketidakpuasan di antara anggota komunitas madrasah. Oleh karena itu, saya selalu membuka diri untuk mendengarkan perspektif mereka dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan madrasah.

- e. Apakah bapak menyadari potensi dampak negatif dari memperlakukan madrasah sebagai milik pribadi, dan jika ya, apa langkah-langkah konkret yang diambil untuk memastikan bahwa pengelolaan madrasah didasarkan pada prinsip keadilan, transparansi, dan kepentingan bersama?

Saya menyadari bahwa memperlakukan madrasah sebagai milik pribadi dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap iklim belajar dan kerja di madrasah. Oleh karena itu, saya mengambil langkah-langkah konkret untuk memastikan bahwa pengelolaan madrasah didasarkan pada prinsip keadilan, transparansi, dan kepentingan bersama. Saya terus berupaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berdaya, di mana semua anggota komunitas madrasah merasa didengar, dihargai, dan diperlakukan secara adil.

4. Memiliki ambisi yang tinggi dalam pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?

- a. Apakah anda berencana untuk mengimplementasikan program adiwiyata di madrasah ini?

Ya

- b. Apakah semua guru melaksanakannya?

Respon guru berbeda-beda.

- c. Bagaimana jika ada guru yang tidak ikut menyukseskan program sekolah adiwiyata?

Saya melakukan pendekatan dan menanyakan kendalanya dalam menyukseskan program sekolah adiwiyata.

5. Memberikan kritik dan saran kepada bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?

- a. Apakah anda memberikan kritik dan saran terhadap bawahan?

Ya

- b. Bagaimana anda memberikan kritik dan saran tersebut?

Saya memberikan kritik dan saran kepada bawahan merupakan bagian

penting dari proses pengembangan dan peningkatan kinerja. Kritik yang diberikan dengan cara yang konstruktif dapat membantu anggota tim untuk memperbaiki kinerja mereka dalam pelaksanaan program Adiwiyata

- c. Biasanya kritik dan saran tentang apa saja?

Hal yang berkaitan dengan Program Adiwiyata

- d. Bagaimana respon guru ketika anda kritik dan saran?

Responnya bervariasi

- e. Apakah setelah diberikan kritik dan saran, guru bekerja sesuai harapan anda?

Sebagian besar ya. Kritik disampaikan dengan cara yang menghormati dan tidak merendahkan. Saya percaya bahwa penting untuk memberikan kritik secara pribadi, jelas, dan objektif, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan kepada bawahan untuk memperbaiki kinerja mereka.

6. Memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak.

- a. Apakah anda melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan?

Ya

- b. Bagaimana anda memastikan bahwa keputusan terkait program adiwiyata diambil secara kolaboratif dan tidak hanya bergantung pada keputusan anda sebagai kepala madrasah?

Sebagai Kepala Madrasah, saya memahami pentingnya kolaborasi dalam mewujudkan program Adiwiyata yang sukses. Keputusan terkait program ini tidak boleh hanya bergantung pada saya, melainkan harus melibatkan berbagai pihak terkait. Kolaborasi merupakan kunci dalam mewujudkan program Adiwiyata yang sukses. Dengan melibatkan semua pihak terkait, kita dapat menciptakan lingkungan madrasah yang lebih bersih, sehat, dan lestari.

- c. Apakah langkah-langkah yang anda ambil untuk memastikan bahwa semua anggota tim terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait program adiwiyata?

Langkah-langkah yang saya ambil adalah :

mengajak semua warga madrasah untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Selanjutnya melakukan komunikasi

terbuka dan transparan di antara semua anggota tim yaitu dengan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan, visi, dan rencana terkait program adiwiyata kepada semua pihak yang terlibat. Menyelenggarakan pelatihan dan pembinaan secara berkala untuk meningkatkan pemahaman semua anggota tim tentang program adiwiyata dan pentingnya partisipasi mereka dalam proses pengambilan keputusan. Membentuk tim program adiwiyata, dan memastikan partisipasi semua anggota tim dalam proses tersebut. Mengadakan pertemuan rutin atau diskusi berkala di antara semua anggota tim untuk membahas berbagai aspek terkait program adiwiyata. Melakukan evaluasi secara berkala untuk mengevaluasi kemajuan program adiwiyata dan mengumpulkan umpan balik dari semua anggota tim.

7. Melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

a. Apakah anda percaya bahwa bawahan anda bisa bekerja?

Saya tidak yakin jika saya bekerja sendirian. Tanpa ada dukungan dan bantuan dari tim pasti saya akan mengalami hambatan.

b. Apa indikasi anda percaya dengan bawahan anda?

Kepercayaan merupakan fondasi penting dalam membangun hubungan kerja yang efektif antara pemimpin dan bawahan. Sebagai Kepala Madrasah, saya menunjukkan rasa percaya kepada bawahan. Saya yakin bahwa dengan rasa percaya dan dukungan yang saya berikan, mereka akan dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk madrasah.

c. Jika anda percaya dengan bawahan, bagaimana anda memberi kewenangan terkait tupoksi mereka terhadap program sekolah adiwiyata?

Mendelegasikan Tugas dan Tanggung Jawab kepada bawahan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan mereka, memberikan otonomi kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. memberikan dukungan dan bimbingan kepada bawahan yang membutuhkan.

d. Bagaimana Bapak mengimplementasikan gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata di madrasah ini?

Sebagai Kepala Madrasah, saya berkomitmen untuk menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata di madrasah ini. Pendekatan ini didasarkan pada keyakinan saya bahwa kolaborasi dan partisipasi semua pihak menghasilkan keputusan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Melalui kolaborasi, partisipasi, dan musyawarah, kami telah berhasil mencapai berbagai kemajuan dalam mewujudkan lingkungan madrasah yang bersih, sehat, dan lestari. Ke depannya, saya berkomitmen untuk terus memperkuat implementasi gaya kepemimpinan demokratis ini, sehingga program Adiwiyata di madrasah ini dapat terus berkembang dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi semua pihak.

8. Membuat komunikasi dua arah dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Komunikasi yang efektif merupakan kunci penting dalam mencapai tujuan program ini. Komunikasi dua arah memungkinkan semua pihak untuk saling bertukar informasi, ide, dan masukan. Hal ini dapat membantu meningkatkan partisipasi, rasa memiliki, dan komitmen terhadap program Adiwiyata yaitu dengan mengadakan rapat.

9. Bagaimana Bapak memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka terkait program Adiwiyata?

Saya memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka dengan mengadakan rapat-rapat rutin, forum diskusi, atau sesi brainstorming terkait program Adiwiyata. Saya juga tersedia untuk berkomunikasi secara individu dengan staf dan guru yang mungkin memiliki masukan lebih lanjut.

10. Bagaimana Bapak memastikan bahwa kepercayaan yang Bapak berikan pada bawahan Bapak tidak hanya memberi mereka kebebasan, tetapi juga membantu mereka tumbuh dan berkembang dalam peran mereka?

Saya memastikan bahwa kepercayaan yang saya berikan pada bawahan saya tidak hanya memberi mereka kebebasan, tetapi juga membantu mereka tumbuh dan berkembang dalam peran mereka. Saya memberikan umpan balik konstruktif dan mendukung mereka dalam mengatasi tantangan yang mungkin mereka hadapi. Saya juga memberikan kesempatan untuk refleksi dan pembelajaran, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan program Adiwiyata.

11. Bagaimana Bapak menjelaskan pendekatan kepemimpinan Bapak dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?

Pendekatan kepemimpinan saya adalah untuk memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk membuat keputusan yang baik dalam pelaksanaan program Adiwiyata, namun saya tetap terlibat secara aktif dalam mendukung dan membimbing mereka. Saya percaya pada pentingnya keterlibatan pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi kepada anggota tim.

12. Bagaimana Bapak menjelaskan pendekatan kepemimpinan Bapak dalam memberikan kebebasan penuh kepada guru atau karyawan untuk menentukan kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini

Pendekatan kepemimpinan saya adalah memberikan kebebasan kepada guru atau karyawan untuk menentukan kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini, dengan mempercayai pengetahuan dan keterampilan mereka. Saya percaya bahwa memberikan kebebasan ini dapat mendorong kreativitas dan inovasi, serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama.

13. Bagaimana Bapak mendeskripsikan pendekatan kepemimpinan Bapak terhadap memberikan umpan balik atau komentar terhadap tindakan para karyawan atau bawahan yang tidak sesuai dengan penilaian Bapak dalam pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?

Pendekatan kepemimpinan saya terhadap memberikan umpan balik atau komentar terhadap tindakan para karyawan atau bawahan yang tidak sesuai dengan penilaian saya dalam pelaksanaan program Adiwiyata adalah dengan pendekatan yang proaktif dan konstruktif. Saya percaya bahwa memberikan umpan balik yang tepat dapat membantu meningkatkan kinerja dan pengembangan individu.

HASIL WAWANCARA

Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap
Informan : Artono Krifiandi,S.Pd (Wakil Kepala Kurikulum)
Hari, tanggal : 20 September 2023
Tempat : Ruang Wakil Kepala MAN 1 Cilacap

1. Bagaimana Bapak merespons ketika kepala madrasah memfokuskan pada diri sendiri dan menerapkan pemaksaan mutlak yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya menyadari bahwa kepemimpinan yang memfokuskan pada diri sendiri dan menerapkan pemaksaan mutlak mungkin dapat menciptakan ketegangan dalam tim. Namun, saya percaya bahwa ada cara yang baik untuk menangani situasi ini dengan mengedepankan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kerja tim.

Saya akan mencoba untuk menjalin dialog dengan kepala madrasah secara profesional dan hormat, serta menyampaikan keprihatinan saya terhadap pendekatan yang terlalu otoriter dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Saya akan mencoba untuk menyoroti pentingnya melibatkan seluruh anggota tim dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Bagaimana Bapak merespons ketika kepala madrasah memberikan perintah yang harus dilaksanakan untuk mematuhi program Adiwiyata?

Saya akan menghormati perintah yang diberikan dan memastikan bahwa mereka dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Namun, saya juga percaya bahwa kolaborasi dan partisipasi dari semua anggota tim adalah kunci untuk kesuksesan program ini. Oleh karena itu, saya akan berusaha untuk memastikan bahwa seluruh staf terlibat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program Adiwiyata, serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan masukan dan saran mereka. Saya akan menjalankan perintah yang diberikan oleh kepala madrasah dengan cermat dan efisien, sambil tetap memastikan bahwa kami bekerja sebagai tim untuk mencapai tujuan bersama. Saya akan memastikan bahwa setiap langkah yang diambil mendukung visi dan arahan yang telah ditetapkan, sambil tetap memperhatikan kebutuhan dan perspektif semua anggota tim.

3. Bagaimana Bapak menanggapi sikap kepala madrasah yang memperlakukan organisasi yang dipimpinnya seperti milik pribadi dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya memahami bahwa kepala madrasah memiliki peran penting dalam menetapkan arah dan kebijakan sekolah, termasuk dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Namun, saya juga percaya bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan kolaborasi, transparansi, dan partisipasi dari semua anggota tim.

Saya akan menghormati peran dan wewenang kepala madrasah, namun saya juga akan berusaha untuk membangun dialog terbuka dengan beliau. Saya akan menyampaikan kepentingan untuk melibatkan seluruh staf dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata, serta memberikan kesempatan bagi semua anggota tim untuk menyumbangkan ide dan masukan mereka.

4. Bagaimana Bapak merespons ketika kepala madrasah memiliki ambisi yang tinggi dalam melaksanakan program Adiwiyata?

Sebagai wakil kepala madrasah, saya menyambut dengan antusias dan menghargai ambisi yang tinggi dari kepala madrasah dalam melaksanakan program Adiwiyata. Ambisi yang tinggi menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesadaran lingkungan di sekolah kami.

Saya akan bekerja sama dengan kepala madrasah untuk mendukung visi dan tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Saya akan berusaha untuk memotivasi dan memobilisasi staf serta siswa untuk terlibat aktif dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan.

5. Bagaimana Bapak menanggapi kritik dan saran yang diberikan oleh kepala madrasah kepada bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya melihat kritik dan saran dari kepala madrasah sebagai kesempatan untuk pembelajaran dan perbaikan. Saya akan menyambutnya dengan sikap terbuka dan penuh pengertian, karena saya percaya bahwa umpan balik tersebut dapat membantu kami untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam melaksanakan program Adiwiyata.

Saya akan mendengarkan dengan seksama kritik dan saran yang diberikan oleh kepala madrasah, dan bertindak secara konstruktif untuk meresponsnya. Saya akan berusaha untuk memahami dengan baik masalah yang dibahas, serta melakukan refleksi terhadap kinerja kami sebagai tim.

6. Bagaimana Bapak menanggapi gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis yang memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya melihat gaya kepemimpinan yang demokratis dengan wewenang pemimpin yang tidak mutlak sebagai sesuatu yang positif dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata. Hal ini menunjukkan adanya kesempatan untuk kolaborasi, partisipasi, dan pembagian tanggung jawab di antara anggota tim.

Saya akan menyambut dengan antusias pendekatan ini, karena saya percaya bahwa melibatkan seluruh anggota tim dalam proses pengambilan keputusan dapat menghasilkan solusi-solusi yang lebih baik dan mendapatkan dukungan yang lebih besar dari seluruh tim.

7. Bagaimana Bapak menanggapi gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis yang melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya menyambut dengan baik pendekatan demokratis kepala madrasah yang melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Ini menunjukkan bahwa kepala madrasah mengakui pentingnya partisipasi dan kontribusi dari seluruh anggota tim, serta memperkuat rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan bersama.

8. Bagaimana Bapak menanggapi gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis, di mana kebijakan dan keputusan dibuat bersama dengan bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya menyambut dengan sangat baik pendekatan demokratis ini dalam pengambilan kebijakan dan keputusan terkait program Adiwiyata. Ini menunjukkan bahwa kepala madrasah menghargai kontribusi dan perspektif dari seluruh anggota tim, serta memperkuat rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka dalam keseluruhan proses.

9. Bagaimana Bapak menanggapi pendekatan kepala madrasah yang mendorong komunikasi dua arah dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya sangat mengapresiasi pendekatan kepala madrasah yang mendorong komunikasi dua arah dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Ini menunjukkan bahwa kepala madrasah menghargai pBapakngan, masukan, dan pengalaman dari seluruh anggota tim, serta memperkuat kolaborasi dan keterlibatan aktif mereka dalam mencapai tujuan bersama.

10. Bagaimana pendapat Bapak tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah yang memberi banyak kesempatan kepada bawahan dalam menyampaikan saran atau pendapat, serta tugas-tugas yang diberikan bersifat permintaan, dengan mengenyampingkan sifat instruksi dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya melihat pendekatan tersebut sebagai langkah yang sangat positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Memberi kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka, serta mengajukan tugas-tugas dengan cara yang permintaan, menunjukkan bahwa kepala madrasah menghargai kontribusi dan perspektif dari semua anggota tim

11. Bagaimana pendapat Bapak tentang gaya kepemimpinan kepala madrasah yang memberi kepercayaan pada bawahan dalam melaksanakan program Adiwiyata?

Saya akan merespons dengan penuh tanggung jawab terhadap kepercayaan yang diberikan oleh kepala madrasah. Saya akan berusaha untuk menjalankan tanggung jawab saya dengan integritas dan profesionalisme, serta memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan akan diselesaikan dengan baik

12. Bagaimana Bapak menjelaskan dinamika kerja Bapak sebagai wakil kepala madrasah dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laissez Fair, di mana kebebasan penuh diberikan kepada guru atau karyawan untuk membuat keputusan dalam pelaksanaan program Adiwiyata dengan keterlibatan minimal dari pemimpin?

Dinamika kerja saya sebagai wakil kepala madrasah dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laissez Fair adalah bahwa saya berperan sebagai penghubung antara kepala madrasah dan staf lainnya. Saya berupaya untuk mendukung kebebasan kreatif dalam pengambilan keputusan, sambil tetap memastikan bahwa semua tindakan tetap sesuai dengan visi dan tujuan madrasah

13. Sebagai wakil kepala madrasah, bagaimana Bapak menjelaskan peran Bapak dalam mendukung kebebasan penuh yang diberikan kepada guru atau karyawan oleh kepala madrasah untuk menentukan semua hal terkait

kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata, tanpa adanya panduan?

Peran saya adalah untuk menjadi mediator antara kepala madrasah dan staf dalam mengimplementasikan kebijakan yang diberlakukan. Saya mendukung kebebasan kreatif staf dalam pengambilan keputusan, sambil memastikan bahwa keputusan tersebut tetap sejalan dengan visi dan tujuan madrasah.

14. Sebagai wakil kepala madrasah, bagaimana Bapak menjelaskan pendekatan Bapak terhadap memberikan umpan balik atau komentar terhadap tindakan para karyawan atau bawahannya dalam pelaksanaan program Adiwiyata, terutama jika tindakan tersebut tidak sesuai dengan penilaian kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair?

Saya percaya bahwa memberikan umpan balik atau komentar kepada karyawan atau bawahan adalah bagian penting dari pengelolaan program Adiwiyata. Saya menjalankan pendekatan yang terbuka, jujur, dan mendukung untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang.

HASIL WAWANCARA

Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap
Informan : Drs.Sutiasno,M.Pd (Guru PKn)
Hari, tanggal : 20 September 2023
Tempat : Ruang Guru MAN 1 Cilacap

1. Bagaimana Bapak merasa tentang gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada diri dan pemaksaan mutlak yang harus dipatuhi dalam melaksanakan program Adiwiyata?

Sebagai guru, saya memahami bahwa kepemimpinan yang memfokuskan pada diri dan pemaksaan mutlak dapat menimbulkan tantangan dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Meskipun kebijakan yang tegas mungkin dibutuhkan dalam beberapa kasus, namun saya percaya bahwa pendekatan yang lebih inklusif dan kolaboratif dapat lebih efektif dalam memotivasi dan menginspirasi anggota tim. Ini memungkinkan kami untuk merasa lebih terlibat dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan program.

2. Bagaimana Bapak merasa terkait dengan situasi di mana kepala madrasah memberikan perintah yang harus dilaksanakan untuk melaksanakan program Adiwiyata?

Saya memahami bahwa kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan arah dan kebijakan sekolah, termasuk program Adiwiyata. Namun, saya percaya bahwa kolaborasi dan komunikasi yang baik sangat penting dalam melaksanakan program tersebut. Saya akan menghormati perintah yang diberikan oleh kepala madrasah, namun saya juga akan berusaha untuk berpartisipasi aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program tersebut.

3. Bagaimana Bapak menghadapi situasi di mana kepala madrasah memiliki organisasi yang dipimpinnya seperti milik pribadi dalam melaksanakan program Adiwiyata?

Saya akan memahami bahwa kepala madrasah mungkin memiliki yang kuat tentang kepemilikan dan kendali atas sekolah. Namun, saya percaya bahwa pendekatan yang lebih inklusif dan kolaboratif akan lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama dalam melaksanakan program Adiwiyata. Saya akan berusaha untuk mengkomunikasikan pentingnya partisipasi dari semua anggota tim, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua, dalam merencanakan dan melaksanakan program ini.

4. Bagaimana Bapak merasa menghadapi kepemimpinan yang otoriter dari kepala madrasah yang memiliki ambisi tinggi dalam melaksanakan program Adiwiyata?

Saya melihat kepemimpinan yang memiliki ambisi tinggi sebagai sesuatu yang positif karena menunjukkan keinginan yang kuat untuk mencapai kesuksesan dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Meskipun gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan tantangan, saya percaya bahwa dengan pendekatan yang tepat, kita dapat mencapai tujuan bersama dengan baik.

5. Bagaimana Bapak menghadapi situasi di mana kepala madrasah memberikan kritik dan saran kepada bawahan dalam melaksanakan program Adiwiyata?

Saya melihat kritik dan saran sebagai bagian alami dari proses pembelajaran dan pengembangan. Saya akan menerima kritik dan saran dari kepala madrasah dengan sikap terbuka dan profesional. Saya akan mendengarkan dengan seksama untuk memahami perspektif dan harapannya, serta berusaha untuk belajar dari masukan yang diberikan. Saya akan berterima kasih atas kritik yang konstruktif dan menggunakan saran tersebut sebagai kesempatan untuk meningkatkan kinerja saya dalam melaksanakan program Adiwiyata.

6. Bagaimana Bapak menjelaskan pengalaman Bapak bekerja dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?

Pengalaman saya bekerja dengan kepala madrasah yang menerapkan

gaya kepemimpinan demokratis telah sangat positif. Kami memiliki lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif, di mana setiap anggota staf memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan terkait program Adiwiyata.

7. Bagaimana Bapak menjelaskan hubungan kerja Bapak dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan cara melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Hubungan kerja saya dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata sangat positif. Kami memiliki kerjasama yang erat dan saling mendukung dalam mengambil keputusan terkait program tersebut.

8. Bagaimana Bapak memastikan bahwa umpan balik atau komentar yang kepala madrasah berikan dapat diterima dengan baik oleh para karyawan atau bawahan tanpa merusak hubungan kerja atau motivasi mereka?

Sebagai guru di madrasah ini, saya memahami pentingnya menerima umpan balik dari Kepala Madrasah untuk pengembangan diri dan kemajuan madrasah. saya dapat menerima umpan balik dari Kepala Madrasah dengan baik dan produktif. Umpan balik beliau akan menjadi motivasi bagi saya untuk terus belajar, berkembang, dan menjadi guru yang lebih berkualitas. Saya percaya bahwa komunikasi yang terbuka, sikap yang positif, dan komitmen untuk perbaikan diri adalah kunci untuk membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung antara guru dan Kepala Madrasah.

9. Bagaimana Bapak menilai gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis yang mendorong komunikasi berlangsung dua arah dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya melihat gaya kepemimpinan yang demokratis dan mendorong komunikasi dua arah sebagai sesuatu yang sangat positif dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan memungkinkan partisipasi aktif dari semua anggota tim

10. Bagaimana Bapak menilai gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis yang memberi banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat, serta tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya melihat gaya kepemimpinan demokratis yang memberi banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat, serta memberikan tugas dengan sifat permintaan sebagai suatu pendekatan yang sangat positif dalam pelaksanaan program Adiwiyata. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memberikan kesempatan bagi semua anggota tim untuk berkontribusi, dan mendorong kolaborasi.

11. Bagaimana Anda menanggapi gaya kepemimpinan kepala madrasah yang demokratis yang memberikan kepercayaan pada bawahan dalam pelaksanaan program Adiwiyata?

Saya melihat gaya kepemimpinan demokratis yang memberikan kepercayaan pada bawahan sebagai suatu hal yang sangat positif dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata. Ini menunjukkan bahwa kepala madrasah menghargai pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh bawahan, serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk bertanggung jawab dan berinovasi dalam mencapai tujuan bersama

12. Bagaimana Anda menjelaskan dinamika kerja Anda dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair dalam konteks pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?

Saya diberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan terkait program Adiwiyata. Kepala madrasah cenderung memberikan keterlibatan minimal dalam pengambilan keputusan, namun tetap mendukung jika ada pertanyaan atau permintaan bantuan

13. Bagaimana Anda menjelaskan dinamika kerja Anda dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair, di mana guru atau karyawan diberi kebebasan penuh untuk menentukan semua yang terkait dengan kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk pelaksanaan program Adiwiyata di madrasah ini?

Dinamika kerja saya dengan kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair adalah bahwa saya dan rekan guru lainnya memiliki kebebasan penuh dalam menentukan semua aspek yang berkaitan dengan kemajuan lembaga atau organisasi, termasuk program Adiwiyata. Kepala madrasah cenderung memberi ruang bagi inisiatif dan kreativitas dari kami sebagai staf

14. Bagaimana Anda menjelaskan pengalaman Anda dalam menerima umpan balik atau komentar dari kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair terhadap tindakan Anda atau rekan guru lainnya dalam melaksanakan program Adiwiyata di madrasah?

Pengalaman saya dalam menerima umpan balik atau komentar dari kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan Laisses Fair adalah bahwa umpan balik tersebut cenderung diberikan secara sporadis dan terkesan tidak terlalu terfokus. Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada kami sebagai guru untuk mengelola program Adiwiyata tanpa campur tangan yang berlebihan.



Lampiran 3 : Dokumentasi



Lokasi Penelitian MAN 1 Cilacap



Taman Adiwiyata



Kegiatan Adiwiyata



Wawancara dengan Kepala MAN 1 Cilacap



Wawancara dengan Waka Kurikulum





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553

Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA NOMOR 773 TAHUN 2023 Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSTAS
ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, perlu ditetapkan dosen pembimbing.
b. Bahwa untuk penetapan dosen pembimbing tesis tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
4. Permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Presiden RI Nomor 41 tahun 2021 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk dan mengangkat Saudara **Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I** sebagai Pembimbing Tesis untuk mahasiswa **Ersintha Sapta Puspita NIM 224120500054** Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam**.
- Kedua : Kepada mereka agar bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai bidang tugasnya masing-masing dan melaporkan hasil tertulis kepada pimpinan.
- Ketiga : Proses Pelaksanaan Bimbingan dilaksanakan selama 3 (tiga) semester dan berakhir sampai **17 Oktober 2024**.
- Keempat : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada dana anggaran yang berlaku.
- Kelima : Keputusan ini akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Purwokerto
Pada tanggal : 17 April 2023
Direktur,

^



Sunhaji

TEMBUSAN:

1. Wakil Rektor I
2. Kabiro AUPK





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

Nomor : 569/ Un.19/ D.PPs/ PP.05.3/ 3/ 2023

Purwokerto, 27 Maret 2023

Lamp. : -

Hal : Permohonan Ijin Observasi

Kepada Yth:
Kepala Sekolah
Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan penyusunan Proposal Tesis pada Pascasarjana UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin Observasi kepada mahasiswa kami berikut:

Nama : Ersintha Sapta Puspita
NIM : 224120500054
Semester : 2
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2022/2023

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Waktu : 27 Maret 2023 s.d 26 April 2023
Lokasi : MAN 1 Cilacap
Objek : Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas ijin dan perkenaan Saudara disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Direktur,
Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag.

19681008 199403 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CILACAP
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1

Jalan Raya Kalisabuk Km. 15 Telepon (0282) 5263586 Cilacap 53274

Website : <http://man1cilacap.sch.id>

Email : man_cilacap

Nomor : B-509/Ma.11.01/PP.00.6/03/2023
Lampiran : -
Perihal : **Balasan Ijin Observasi**

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
UIN SAIZU Purwokerto
di
tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti surat Saudara nomor :
361/Un.19/D.PPS/PP.05.3/2/2023 tanggal 22 Februari 2023 perihal
permohonan ijin observasi.

Dengan ini disampaikan bahwa kami mengizinkan lembaga kami
sebagai tempat Observasi mahasiswa/i Saudara atas nama Ershinta
Sapta Puspita NIM.224120500054.

Adapun mengenai waktu bisa disesuaikan dengan surat permohonan
Saudara.

Demikian untuk menjadikan maklum dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Cilacap, 10 Maret 2023

Kepala,


SUGENG WARJOKO



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CILACAP
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 CILACAP
Jalan Raya Kalisabuk Km. 15 Telepon (0282) 5263586 Cilacap 53274
Website : <http://man1cilacap.sch.id>
Email : man cilacap

SURAT KETERANGAN

NOMOR : B- 780 /Ma.11.01/TL.00/06/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. Sugeng Warjoko, M.Ed
NIP : 196801231995031001
Pangkat/Golongan : Pembina (IV a)
Jabatan : Kepala MAN 1 Cilacap

Dengan ini menrangkan bahwa :

Nama : Ershinta Sapta Puspita
NIM : 224120500054
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah melaksanakan Observasi Pendahuluan di MAN 1 Cilacap pada hari/tanggal : Rabu, 5 April 2023 untuk mencari data-data dengan obyek “ **Gaya Kepemimpinan Madrasah dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di MAN 1 Cilacap** “

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan . sebagaimana mestinya

Cilacap, 15 Juni 2022
Kepala

SUGENG WARJOKO



RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

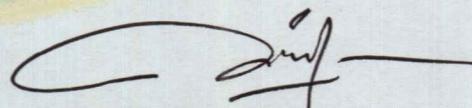
1. Nama : Ersintha Sapta Puspita
2. Tempat/Tgl Lahir : Kupang, 27 Juni 1976
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Warga Negara : Indonesia
6. Pekerjaan : Guru
7. Alamat : Jl. Jend. A. Yani NO. 12 RT. 02 RW. 02 Ds. Planjan
Kec. Kesugihan Kab. Cilacap
8. Email : 224120500054@mhs.uinsaizu.ac.id
9. No. HP : 081391374056

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD/MI : SD INPRES NAMOSAIN
2. SMP/MTs : SMP NEGERI 4
3. SMA/SMK/MA : SMA GIOVANI
4. S1 : UNIVERSITAS NUSA CENDANA

Demikian biodata penulis, semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,



Ersintha Sapta Puspita