

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN DALIL PENELITIAN

A. KESIMPULAN

Keseluruhan deskripsi, pembahasan, dan pengajuan model konseptual di dalam disertasi ini, merupakan upaya penulis menjawab pokok masalah sekaligus mencapai tujuan penelitian sebagaimana yang telah dituangkan dalam bab pertama. Semua itu, penulis sarikan dalam kesimpulan berikut ini.

Pertama, kepemimpinan kepala sekolah. Kemampuan memimpin pada Kepala SMA swasta berciri khas Islam yang diteliti, tidak terlepas dari faktor-faktor organisasional yang membentuk dan mendewasakannya. Faktor-faktor yang dimaksud terdiri atas etos kerja, visi organisasi badan penyelenggara sebagai salah satu ormas Islam bercorak pembaharu, dan sumber kekuasaan yang mendasari legitimasi jabatan kepala sekolah.

Faktor-faktor organisasional tersebut lebih lanjut menjadi elemen inti bagi kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi kapasitas pengembang budaya organisasi sekolah, kapasitas administrator pendidikan, dan kapasitas manajer satuan pendidikan.

Bukti-bukti empirik menginformasikan bahwa faktor-faktor itu lebih memenuhi basis mental kognitif kepala sekolah daripada mencair di basis hubungan-hubungan sosial antarwarga sekolah. Dari segi etos kerja, sangat kelihatan bahwa corak hubungan kontraktual antara kepala sekolah dengan badan penyelenggara sekolah jauh lebih mencolok daripada semangat mencari keridhaan Allah swt, yang pada tingkat kognitif telah lama dipahaminya sebagai landasan akhlak pendidik Islam. Demikian pula halnya dengan visi pendidikan

yang diderivasi dari *mabadi'* organisasi. Sejauh ini ia belum diperankan sebagai rujukan untuk merintis masa depan. Dengan ungkapan lain, visi pendidikan yang telah dirumuskan dan dikomunikasikan oleh kepala sekolah, tidak dapat sepenuhnya dipahami dan difungsikan sebagai pedoman gerakan dan orientasi peningkatan mutu pendidikan.

Adapun pengakuan atas kekuasaan kepala sekolah, pada awalnya lebih bersumber pada legitimasi dari badan penyelenggara, kemudian berubah menjadi bersumber pada keahlian dan pengalaman, tetapi dalam perkembangan lebih lanjut sumber kekuasaan kepala sekolah itu menunjukkan pergeseran menjadi *coersive power*. Oleh karena itu, mudah dimengerti apabila upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi sekolah tidak membuahkan perubahan suasana akademik yang berarti di sekolah.

Sebagai administrator pendidikan, kapasitas kepemimpinan kepala sekolah tersebut masih berkutat di sekitar tugas-tugas rutin yang pada umumnya berstrategi jangka pendek. Peran kepemimpinan yang diperlukan untuk memperkuat budaya organisasi dan perbaikan mutu pendidikan di sekolah, tidak muncul secara eksplisit dalam perilaku dan perbuatan kepala sekolah.

Kepala sekolah, dalam batas-batas tertentu memang berusaha mengidentifikasi ciri khas pendidikan ke dalam layanan pendidikan, meningkatkan layanan, dan membangun jaringan kerja eksternal, meskipun suasana kerja yang dikondisikannya menunjukkan lebih banyak kekakuan. Pada periode selanjutnya, gaya kepemimpinan bergeser ke delegatif, tetapi gagal mengembangkan elemen-elemen kepemimpinan transaksional. Fungsi, gaya,

dan respons kepemimpinan untuk perubahan tidak tampil optimal sehingga rutinitas dan stagnasi pemikiran kepala sekolah menggejala.

Pada semua periode kepemimpinan kepala sekolah, keterampilan manajerialnya dicirikan oleh porsi *techincal skill* yang terlalu lebar dibanding *conceptual skill* dan *human skill*. Sedangkan dilihat dari refleksi misi profesional kepala sekolah, ditemukan kondisi yang menggambarkan tidak optimalnya kemampuan dalam administrasi sekolah (kemampuan tujuan, kemampuan proses, kemampuan teknis manajerial), memadainya pengetahuan dalam administrasi sekolah, tetapi lemah dalam komitmen terhadap administrasi sekolah.

Kedua, budaya organisasi sekolah. Seperangkat nilai budaya organisasi Al-Irsyad yang diturunkan menjadi budaya organisasi sekolah Al-Irsyad meliputi nilai hidup muslim, nilai keilmuan, dan nilai kemoderenan. Berdasarkan posisi kompetitif dan daur kehidupan organisasi SMA Al-Irsyad, yang kemudian didukung oleh informasi mengenai persepsi warga sekolah terhadap budaya organisasi SMA Al-Irsyad, terungkap kecenderungan pergeseran karakteristik budaya organisasi SMA Al-Irsyad dari kuat dan kohesif menuju lemah dan tidak kohesif. Artinya, sebagai nilai intrinsik, budaya organisasi sekolah yang diteliti mengalami krisis dalam peranan sebagai pedoman perilaku komunitasnya. Sebagai nilai instrumental, budaya organisasi sekolah tersebut melemah dalam daya-antarnya kepada pencapaian tujuan amal usaha pendidikan.

Ketiga, mutu pendidikan. Sekolah swasta Islam di daerah seperti SMA Al-Irsyad Tegal, belum mampu mencukupi asumsi dan kondisi kebermutuan pendidikan dan pembelajaran sebagaimana yang dikonstantasi dalam konsep

efektivitas sekolah, MBS, dan analisis posisi sistem pendidikan. Masukan mentah yang berupa murid baru, dipersepsikan sebagai komponen yang *unstandard* di dalam sistem pendidikan dan pembelajaran SMA Al-Irsyad. Meskipun demikian, sekolah tersebut telah memiliki cukup modalitas untuk memperjuangkan mutu pendidikan, yang berupa komitmen badan penyelenggara, pengalaman sejarah, ketersediaan dan kecukupan komponen-komponen masukan instrumental, dan masukan lingkungan. Dalam konteks itulah maka peningkatan mutu proses pendidikan dan pembelajaran menjadi pilihan strategi perbaikan mutu pendidikan di sekolah swasta tersebut.

Keempat, model konseptual kepemimpinan kepala sekolah. Belajar dari kasus SMA Al-Irsyad Tegal, diajukannya model konseptual kepemimpinan kepala sekolah yang berfungsi pengembangan budaya organisasi dan perbaikan mutu pendidikan di sekolah swasta berciri khas Islam, ditopang oleh sejumlah asumsi dan kondisi faktual. Asumsi-asumsi yang dimaksud berkenaan dengan faktor-faktor modalitas potensi sekolah, kondisi pendidikan makro yang meniscayakan perlunya perbaikan mutu pendidikan di sekolah swasta, posisi kepala sekolah dalam manajemen sekolah, modus kualifikasi dan kompetensi kepala sekolah dalam konteks kinerjanya, substansi dan pentingnya pengembangan budaya organisasi sekolah berdasarkan perspektif otonomi sekolah.

Sedangkan kondisi faktualnya ialah urgensi kebutuhan pengembangan kompetensi profesional kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan, dan perlunya dukungan budaya sekolah yang kuat dan kohesif untuk perbaikan mutu pendidikan. Bagi sekolah swasta Islam, daya saing sekolah dan

kebermutuan pendidikan --sebagai isu utama kebijakan pendidikan sekaligus inti aspirasi masyarakat-- perlu diperbaiki secara berkelanjutan sejalan dengan “kepatuhan” mengakomodasi pelestarian ciri khasnya.

Berpijak pada asumsi dan kondisi faktual itu, maka model konseptual yang penulis kemukakan mengandung pemikiran hipotetik mengenai hubungan fungsional antara kepemimpinan kepala sekolah dengan budaya organisasi sekolah dan perbaikan mutu pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dibangun oleh elemen-inti yang berupa: visi, etos kerja, dan sumber kekuasaan. Kapasitas kepemimpinan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah meliputi tiga dimensi, yaitu pengembang budaya, manajer satuan pendidikan, dan administrator pendidikan.

Budaya organisasi sekolah dengan seperangkat nilai yang diyakini dan dikomunikasikan antarwarga sekolah, tidak boleh berhenti sebatas identitas, asumsi, dan keyakinan yang mengakar pada basis mental-kognitif, tetapi harus pula dimengerti dan diaktualisasi sampai basis sosial dan basis material. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi sekolah seharusnya berfokus kepada penajaman fungsi-fungsi dinamisnya, yaitu: (1) pelayanan dan penyediaan peluang kepada warga sekolah; (2) profesionalisme dan dukungan sekolah untuk upaya-upaya melakukan pekerjaan terbaik; (3) penempatan dan pencitraan diri (*positioning*) sekolah dalam lingkungan persaingan dan upaya pencapaian misinya. Sedangkan perbaikan mutu pendidikan --terutama dalam arti peningkatan mutu proses pembelajaran, dalam konstelasi model konseptual ini lebih diposisikan sebagai resultan dari bekerjanya model kepemimpinan dan berhasilnya penguatan budaya organisasi sekolah.

B. IMPLIKASI

Pertama, implikasi fundasional. Penelitian ini berusaha memahami dan merekonstruksi model kepemimpinan kepala sekolah swasta yang berfungsi pengembangan budaya organisasi sekolah dan perbaikan mutu pendidikan. Fokusnya adalah nilai-nilai yang dapat dijadikan rujukan berpikir, berhubungan, dan menyatakan diri. Secara filosofis, nilai-nilai tersebut berada di wilayah aksiologi, sehingga ia harus selalu terlibat dan memedomani perilaku manusia pada tataran mental kognitif, sosial, dan material.

Keislaman sebagai ciri khas sekolah swasta yang menjadi *setting* penelitian ini tidak mungkin dilepaskan dari kewajiban memupuk nilai-nilai tadi. Se jauh diturunkan menjadi kriteria, suatu nilai akan mengandung perdebatan di wilayah pemberlakuannya. Dalam model yang penulis konsepskan, terdapat seperangkat nilai yang diturunkan dari Islam seperti : (1) mencari keridlaan Allah sebagai kriteria etos kerja kepala sekolah; (2) ikhlas, *fastabiqul khairat*, mengabdikan, berjuang, dan berprestasi sebagai kriteria hidup warga sekolah. Meskipun secara teoretik nilai-nilai itu dapat dialirkan sejak tataran mental kognitif, hubungan-hubungan sosial, sampai wujud fisik material, tetapi secara praksis akan selalu dipertanyakan konteks keberlakuannya: komitmen, proses, atau hasil ? Dengan demikian, pada dimensi fundasional hasil penelitian ini mengimplikasikan perlunya revitalisasi dan fungsionalisasi keseluruhan nilai itu sebagai landasan filosofis dan konsepsional yang memberi bentuk khas pada kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan proses bekerjanya keseluruhan subsistem perbaikan mutu pendidikan di sekolah.

Revitalisasi dan fungsionalisasi nilai-nilai hendaknya dipahami sebagai proses pencarian, pendialogan, dan penyesuaian secara berkelanjutan antara substansi nilai-nilai dengan konteks dinamisasi manajemen sekolah. Hal ini sangat penting mengingat pada tingkat konseptual dan praksis akan selalu terjadi ketegangan antara nilai yang diderivasi dari agama dengan nilai yang ditumbuhkan oleh perspektif rasionalitas bukan agama.

Kedua, implikasi struktural. Kaji ulang terhadap kebijakan seleksi dan pengembangan kapasitas kepala sekolah swasta berciri khas Islam sangat diperlukan terutama untuk menjamin ketepatan dan keterukuran kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan layanan pendidikan yang sesuai dengan visi dan orientasi pendidikan sekolah swasta Islam. Kaji ulang kebijakan seyogianya dilakukan secara komprehensif menyentuh aspek-aspek perencanaan, prosedur, persyaratan, pembiayaan, dan target-target yang harus dicapai melalui program pengembangan.

Kebijakan seleksi dan pengembangan kapasitas kepala sekolah tersebut dimaksudkan terutama untuk mengubah perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang kurang responsif terhadap pembaharuan menjadi kepemimpinan yang berkesanggupan mentransformasi faktor-faktor potensi strategik sekolah ke dalam penguatan budaya organisasi sekolah dan kegairahan peningkatan mutu proses pendidikan di sekolah. Sebagai produk kebijakan seleksi dan pengembangan kapasitas kepala sekolah, perubahan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah itu harus pula berdampak pada meluasnya peluang para guru, baik peluang memimpin sekolah maupun kesempatan meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Temuan penelitian ini mengimplikasikan pula perlunya peninjauan kembali terhadap pola pembinaan kelembagaan sekolah swasta. Sebagai salah satu instrumen pembinaan, penilaian kinerja sekolah oleh Badan Akreditasi Sekolah (Nasional, Provinsi, Kabupaten/Kota) cenderung memperlakukan sekolah swasta tidak berbeda dengan sekolah negeri. Konstruk dan rincian indikator kinerja sekolah sebagaimana yang dirumuskan oleh Badan Akreditasi Sekolah, secara konseptual kelihatan memiliki prediktibilitas yang tinggi untuk mengukur mutu sekolah. Tetapi, karena alat pembuktian untuk masing-masing indikator itu sebagian terbesar lebih berupa dokumen tertulis, maka ia tidak mampu menjelaskan proses-proses yang sebenarnya berlangsung di sekolah. Dengan demikian, formulasi yang lebih akurat dan menyentuh aspek-aspek substansi kinerja sekolah, merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peninjauan kembali sistem dan instrumen evaluasi kelembagaan sekolah swasta.

Ketiga, implikasi operasional. Komponen sistem dan gugus kinerja sistem pembelajaran di sekolah swasta berciri khas Islam seperti SMA Al-Irsyad tidak dapat diasumsikan sebagai kondisi yang linier, dalam arti bahwa semuanya berada dalam kadar mutu yang sama tinggi. Komponen masukan mentah yang berupa murid baru (lulusan SMP/MTs), selalu saja berada pada tarap yang rendah terutama diukur dari nilai ujian akhir sekolah asal mereka. Dalam kondisi demikian, mutu proses pembelajaran lah yang dapat dijadikan pilihan strategik perbaikan mutu pendidikan di SMA swasta Islam. Konsekuensi dari pilihan strategi tersebut ialah perlunya perencanaan layanan pembelajaran yang rasional oleh sekolah.

Rasionalitas perencanaan itu dicerminkan misalnya dalam target-target hasil belajar yang harus dicapai, modus layanan belajar dan pemecahan kesulitan belajar, program-program penguatan kompetensi guru sebagai pengelola proses pembelajaran. Dengan kata lain, seluruh upaya peningkatan mutu proses pembelajaran dilakukan *by design*, bukan asal menjalankan rutinitas belaka. Umpan balik yang berguna untuk melakukan perbaikan dan peningkatan, sebaiknya dihimpun melalui evaluasi program secara berkelanjutan. Evaluasi seperti itu dapat ditempuh melalui berbagai sarana dan media, di antaranya adalah diskusi dan curah pendapat antarguru secara terjadwal. Dengan cara demikian, peningkatan mutu proses pembelajaran akan lebih dipahami sebagai ikhtiar dan tanggung jawab kolektif warga sekolah.

C. SARAN-SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian ini, selanjutnya penulis mengajukan saran-saran berikut ini. *Pertama*, kepada badan penyelenggara disarankan untuk mempertahankan pola rekrutmen kepala sekolah yang diberlakukan selama ini, yaitu membuka peluang kepada calon dari lingkungan internal dan eksternal sekolah. Cara seperti itu memungkinkan badan penyelenggara lebih leluasa menyeleksi calon kepala sekolah berdasarkan pertimbangan dan penilaian yang komprehensif. Aspek lain yang seharusnya mendapat perhatian badan penyelenggara ialah, kesinambungan pembinaan kepala sekolah. Hampir menjadi tradisi di sekolah-sekolah Al-Irsyad Tegal, sekali calon kepala sekolah dinyatakan lulus seleksi dan dikukuhkan menjadi kepala sekolah, selanjutnya kepala sekolah tersebut menerima tanggung jawab penuh atas kelangsungan sekolah yang dipimpinnya. Penyerahan tanggung

jawab penuh secara positif memungkinkan kepala sekolah memiliki keleluasaan berpikir dan bergerak melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dan manajerialnya untuk mengembangkan sekolah yang dipimpinnya.

Meskipun demikian, bukan berarti bahwa pembinaan, terutama pengawasan dari badan penyelenggara, kemudian diperlonggar. Pengawasan dalam bidang pengelolaan biaya pendidikan, adalah hal yang tetap penting untuk dilakukan, mengingat sebagian terbesar biaya itu bersumber dari masyarakat secara langsung. Bentuk pengawasan biaya pendidikan oleh badan penyelenggara lebih kepada penyediaan perangkat aturan pengelolaan biaya pendidikan, dan model pertanggungjawabannya. Sedangkan pelaksanaan pengawasan sebaiknya diserahkan kepada Komite Sekolah, yang salah satu fungsinya ialah melaksanakan pengawasan atas pendidikan di sekolah.

Kedua, kepemimpinan kepala sekolah swasta yang berciri khas Islam seperti SMA Al-Irsyad seyogianya berkomitmen kepada tiga hal, yaitu menerjemahkan visi pendidikan, mengembangkan budaya sekolah, dan menginternalisasi semangat perbaikan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Komitmen penerjemahan visi pendidikan hendaknya ditunjukkan dalam kesediaannya mengkomunikasikan visi kepada seluruh warga sekolah dan menerapkannya ke dalam pengelolaan layanan serta substansi isi proses pendidikan.

Komitmen pengelolaan budaya sekolah harus dicairkan dalam kemampuannya mentransformasi nilai-nilai khas menjadi faktor-faktor fungsional bagi kohesivitas dan kekuatan budaya sekolah. Sedangkan komitmen internalisasi semangat perbaikan mutu secara berkelanjutan, seyogianya ditunjukkan melalui keterampilan konseptual, keterampilan insani, keterampilan teknis, dan keterampilan komunikasi kepala sekolah dalam proses-proses penyelenggaraan rutinitas administrasi sekolah dengan kejelasan dan keterukuran target pencapaiannya.

Komitmen kepala sekolah kepada tiga hal tersebut, pada tataran praksis haruslah mendapatkan titik temu (tidak mengalami ketegangan) dengan berprosesnya pelaksanaan otonomi sekolah, keberfungsian Komite Sekolah, dan konsistensi pencapaian target mutu pendidikan --akademik dan nonakademik-- baik dari sudut perencanaan sekolah maupun berdasarkan tuntutan akreditasi sekolah.

Ketiga, bahwa konsepsi pendidikan, nilai-nilai budaya yang dikembangkan, dan target pencapaian pendidikan yang disepakati oleh sekolah swasta, pada tingkat yang paling operasional sangat ditentukan oleh komitmen, peran dan tanggung jawab profesional guru di dalam mengelola proses dan layanan pembelajaran kepada muridnya. Bahkan, komitmen para guru itu dapat menjelaskan efektivitas fungsi-fungsi kepemimpinan kepala sekolah swasta sebagai komunikator visi, pengembang budaya sekolah, dan perencana pendidikan di sekolah.

Oleh karena itu, guru sekolah swasta harus selalu antusias mewujudkan komitmennya, dalam arti menunaikan peran dan tanggung jawab

profesionalnya yang terfokus pada pemberdayaan murid (menguasai *learning tasks* secara optimal) sekaligus berkontribusi pada internalisasi nilai-nilai budaya sekolah sehingga nilai-nilai itu dipahami pada basis mental kognitif, diekspresikan pada wilayah perilaku hubungan-hubungan sosial meskipun tidak menonjolkan tampilan fisik material. Tanpa komitmen guru seperti itu, ciri khas sekolah swasta tidak akan mungkin direpresentasikan menjadi karakter yang membedakannya dengan swasta lain atau dengan sekolah negeri.

Keempat, dalam kerangka implementasi kebijakan otonomi daerah, Pemerintah hendaknya makin apresiatif terhadap keberadaan dan kekhasan sekolah swasta. Pemberian bantuan pemerintah yang berupa pembiayaan, sarana, dan tenaga pendidik bagi sekolah swasta, sepatutnya didasarkan atas kebutuhan dan proyeksi pengembangan pendidikan yang telah direncanakan dan diusulkan oleh sekolah swasta. Porsi yang lebih adil harus pula dirasakan oleh sekolah swasta, misalnya dalam perolehan peluang peningkatan kompetensi profesional melalui beragam program diklat, perolehan tanggung jawab dalam jenis-jenis penugasan dan pekerjaan yang bersifat kolaboratif antarsekolah. Dengan demikian, kesan setengah hati dan menomorduakan sekolah swasta tidak lagi mencolok dalam setiap kebijakan pendidikan.

Kelima, bagi para ahli, kalangan pemerhati dan peneliti pendidikan, hasil penelitian ini menyarankan agar senantiasa membuka diskursus dan telaah komprehensif demi mencari dan menemukan beragam alternatif, model, paradigma, dan penghampiran pendidikan. Dari situ diharapkan dapat dibangun profil kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, dan kebermutuan pendidikan sekolah swasta yang responsif terhadap perubahan

serta tuntutan eksternalnya. Lebih jauh, dimungkinkan pula dirancang instrumen yang lebih pas untuk membina dan mengevaluasi kinerja kepala sekolah, budaya sekolah, dan kebemutuan komponen sistem pendidikan di sekolah swasta.

D. DALIL PENELITIAN

Kepemimpinan kepala sekolah swasta Islam yang berfungsi pengembangan budaya organisasi sekolah dan perbaikan mutu pendidikan, didasari oleh --dan diaktualisasi melalui-- elemen kunci yang berupa faktor-faktor organisasional, kapasitas sebagai pengembang budaya organisasi sekolah, manajer satuan pendidikan, dan administrator pendidikan.

1. Faktor-faktor organisasional yang dimaksud berupa visi, etos kerja, dan sumber kekuasaan. Visi sekolah diderivasi dari visi badan penyelenggara, sedangkan kebervisian kepemimpinan kepala sekolah merujuk kepada kesadaran untuk senantiasa mengkomunikasikan dan memposisikan visi sebagai *guide lines* sekaligus titik-capai ikhtiar pengelolaan pendidikan di sekolah.
2. Etos kerja adalah kehendak mendinamisasi mandat *khalifah fil ard*, yaitu mencari keridhaan Allah swt, sebagai tumpuan, motif, tujuan, dan cara pandang terhadap kerja. Corak kontraktual dalam keseluruhan hubungan kerja, diletakkan dan dimaknai dalam konteks etos kerja transendental itu.
3. Sumber kekuasaan merujuk pada pengutamaan keahlian, integritas, dan kecerdasan pemimpin sebagai dasar legitimasi kehadiran kepala sekolah.
4. Kapasitas pengembang budaya organisasi sekolah ditunjukkan oleh kemampuan memasok energi (*animator*) yang dibutuhkan untuk

mengangkat organisasi sekolah; mengubah budaya dalam arti melakukan redefinisi kognitif kepada bawahannya mengenai kemandirian, kolaborasi, perilaku bersaing, serta mengembangkan standar penilaian dan evaluasi baru. Kapasitas ini ditopang oleh kemampuan memerankan diri sebagai pemimpin yang visioner, pembangun organisasi pembelajar, dan pembina kader pengganti kepala sekolah.

5. Substansi upaya pengembangan budaya organisasi sekolah adalah memperkuat dan meningkatkan derajat kohesivitas budaya organisasi sekolah sehingga *core value* dan jatidiri budaya itu bertransformasi menjadi proses, keluaran, dan dampak pendidikan yang merepresentasikan kebermutuan sekolah.
6. Kapasitas manajer satuan pendidikan ditunjukkan oleh keterampilan-keterampilan konseptual, teknis, kemanusiaan, dan komunikasi, dalam pertimbangan yang selaras.
7. Kapasitas administrator pendidikan ditunjukkan oleh profesionalisme kepala sekolah yang meliputi kemampuan dalam administrasi sekolah, pengetahuan dalam administrasi sekolah, dan komitmen dalam administrasi sekolah.

Profil budaya organisasi sekolah sebagai produk pemikiran dan tindakan kepemimpinan kepala sekolah, dicirikan oleh seperangkat nilai yang berupa nilai hidup muslim, nilai keilmuan, dan nilai kemoderenan.

1. Nilai hidup muslim meliputi pengamalan konsep-konsep ikhlas, *fastabiqul khairat*, mengabdikan, berjuang, dan berprestasi.

2. Nilai keilmuan mencakup kesadaran memaknai aspek-aspek ilmu, pencarian ilmu, pengamalan ilmu, dan mutu ilmunan.
3. Nilai kemoderenan mencakup kesediaan mendayagunakan teknologi, menghargai waktu, memiliki orientasi ke masa depan, dan bersikap positif terhadap tugas-tugas kehidupan.

Keseluruhan nilai itu direalisasikan bukan hanya pada tingkat kognitif, tetapi juga dalam hubungan-hubungan sosial warga sekolah sehingga menjadi inti kekuatan sekolah sekaligus modal perbaikan mutu pendidikan di sekolah.

