

Pembentukan Karakter Kepemimpinan Siswa Melalui Pengorganisasian Madrasah Di Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan

Fitri Kurnia¹

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI)
Salahuddin Pasuruan,
Indonesia

Alfan Arifuddin²

Universitas Islam Internasional
Darullughah Wadda'wah ,
Indonesia

Mowafg Abraham Masuwd³

University of Zawia
Libya

Korespondensi*: fitrikurniamei88@gmail.com Telp.: +6281336618003

Info Artikel

Riwayat artikel:

Submit: Februari 08, 2025

Review: Maret 20, 2025

Publish: April 28, 2025

Kata Kunci :

*Pembentukan Karakter,
Kepemimpinan, Organisasi
Sekolah*

Abstrak

Pembentukan karakter kepemimpinan adalah suatu proses penanaman nilai-nilai moral dalam membantu perkembangan manusia khususnya dalam karakter kepemimpinan dan proses tersebut terus berkesinambungan dan tidak dapat berakhir sehingga terus adanya perbaikan demi mewujudkan generasi manusia yang lebih baik di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui proses pembentukan karakter kepemimpinan siswa melalui pengorganisasian di Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan 2) Mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses pembentukan karakter kepemimpinan siswa melalui pengorganisasian di Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan 3) Mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam OSMAS di Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Kehadiran peneliti dalam kehadiran peneliti berperan sebagai partisipan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dibagi menjadi tiga tahapan yaitu: perencanaan, pelaksanaan dan penulisan laporan. Hasil Penelitian ini 1) Pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui OSMAS di Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan antara lain melalui faktor adanya tupoksi (tugas pokok seksi), 2) Hambatan dalam pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui OSMAS Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan 3) Kelebihan Osmas antara lain, dapat mengelola kegiatan madrasah bersifat intern karena berada dalam lingkungan pondok pesantren

PENDAHULUAN

Pendidikan karakter mempunyai makna penting di dalam berlangsungnya pembentukan kepribadian anak karena kebiasaan (habit) bisa ditumbuhkan mengenai semua hal baik di kehidupan, agar peserta didik atau anak mempunyai dasar kesadaran juga pemahaman yang baik, serta komitmen dan kepedulian dalam penerapan hal-hal kebajikan di kehidupan bermasyarakat. (Dasar-Dasar Pendidikan Karakter, n.d.) Pendidikan karakter merupakan fondasi utama dalam membentuk kepribadian peserta didik yang utuh, tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga memiliki integritas moral. Dalam konteks pendidikan modern, pendekatan pendidikan karakter berbasis kepemimpinan menjadi sangat relevan untuk diterapkan. Kepemimpinan tidak semata-mata tentang posisi atau jabatan, tetapi lebih kepada kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memberi teladan bagi orang lain. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan ke dalam proses pendidikan, peserta didik tidak hanya diajarkan untuk menjadi pribadi yang baik, tetapi juga mampu menjadi pemimpin yang berkarakter di lingkungan sosialnya (Don Trent Jacobs, 2007).

Pendidikan karakter bisa dilatih dan tanamkan bisa melalui berbagai macam cara dan dari berbagai pihak seperti lingkungan sekolah dan salah satu cara dalam mendidik karakter yang penting ditanamkan dalam lembaga pendidikan yaitu sikap kepemimpinan. (BUKU SOFYAN TSAURI PENDIDIKAN KARAKTER 2015, n.d.). Pendidikan karakter berbasis kepemimpinan menekankan pada pembentukan nilai-nilai seperti tanggung jawab, kejujuran, empati, disiplin, dan keberanian dalam mengambil keputusan. Nilai-nilai tersebut ditanamkan melalui kegiatan pembelajaran aktif, pelibatan siswa dalam organisasi sekolah, serta praktik kepemimpinan yang nyata dalam kehidupan sehari-hari. Guru sebagai role model juga memegang peranan kunci dalam menanamkan nilai-nilai kepemimpinan melalui keteladanan dan interaksi yang berorientasi pada pengembangan karakter (Jensen, 2015). Pendidikan karakter yang efektif harus melibatkan pendekatan holistik, di mana seluruh elemen sekolah, termasuk guru, kepala sekolah, dan komunitas, berperan dalam menciptakan budaya sekolah yang mendukung pembentukan karakter. Karakter tidak hanya dibentuk lewat instruksi formal, tetapi lebih efektif melalui praktik langsung dalam kehidupan sehari-hari siswa, termasuk kegiatan kepemimpinan. (Lickona, 1999) Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memegang tanggung jawab utama dalam membangun ekosistem sekolah yang mendukung pendidikan karakter melalui kepemimpinan visioner dan kolaboratif. (Rohyani et al., 2021)

Karakter ini merupakan hal yang penting untuk diperbaiki mengingat di kehidupan masyarakat sendiri sosok pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang ideal terus berkurang dan sulit ditemukan padahal di setiap bangsa seharusnya mempersiapkan generasi-generasi muda yang kualitasnya mumpuni sebagai calon pemimpin bangsa yang baik khususnya dalam kepemimpinan. Sikap kepemimpinan adalah serangkaian tahapan menjadi seorang pemimpin yang harus dipelajari secara berkelanjutan. Sikap ini akan membantu dalam diri seseorang dengan serangkaian pengalaman seseorang berinteraksi dengan berkembangnya pola pikir juga kedewasaan seseorang tersebut, maka jiwa kepemimpinan akan tertanam pada dirinya. (Almunadia Sarah, 160206076, FTK, MPI, 082370817278, n.d.) Oleh karena itu, dalam lingkup lembaga pendidikan adanya organisasi di sekolah mampu membantu pengoptimalan pembentukan karakter kepemimpinan siswa sebab sikap kepemimpinan tersebut erat kaitannya dengan sebuah organisasi.

Pada Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan organisasinya disebut OSMAS (Organisasi Siswa Madrasah Salafiyah). Melalui temuan awal di Madrasah Salafiyah Pasuruan, OSMAS sudah cukup baik dalam pengelolaan kegiatannya dan semua anggota yang menjalankan tugasnya masing-masing dengan semaksimal mungkin. Dalam OSMAS setiap anggota mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri sesuai dengan jabatannya baik tugas saat berlangsungnya jam sekolah seperti pengontrolan siswa yang telat pada jam sebelum masuk kelas maupun diluar jam sekolah antara lain ekstrakurikuler, dan mereka diharuskan bisa menjalankan amanah tersebut sebaik mungkin. Anggota OSMAS sama dengan siswa lainnya mempunyai kewajiban belajar dan tugas sekolah belum lagi kegiatan pesantren yang padat, disini mereka harus bisa ekstra membagi waktu agar semua kewajiban dan tugas mereka berjalan dengan baik dan maksimal. (Elyati et al., n.d.) Sehingga hal ini menjadi poin penting untuk lebih diperhatikan karena pada dasarnya belajar menjadi kewajiban utama mereka sebagai siswa jangan sampai keikutsertaan mereka dalam OSMAS menjadi sebab kualitas belajar dan prestasi mereka terbelengkalai

Kecenderungan anggota OSMAS yang lebih sibuk dari siswa lainnya ini menjadi suatu hal yang membuat tingkat keinginan siswa untuk bergabung dan ikut dalam OSMAS sendiri rendah, padahal jika berorganisasi sendiri mempunyai dampak besar bagi kepribadian siswa terutama dalam hal kepemimpinan karena dalam OSMAS tersebut mereka diajarkan akan tanggung jawab dan sifat kepemimpinan, ini menjadi suatu paket komplis bagi santri sehingga setelah keluar dari pesantren mereka bukan hanya mempunyai bekal keilmuan khususnya ilmu agama namun mereka juga siap untuk terjun di tengah-tengah masyarakat.

Setelah melihat rendahnya minat siswa terhadap keikutsertaan dalam OSMAS, jika terus dibiarkan dikhawatirkan siswa semakin tidak mempunyai kemauan dalam berorganisasi jika dipaksapun mereka tidak bisa menjalankan tugas sebagai anggota OSMAS dengan baik. Oleh karena

itu adanya pemahaman akan pentingnya organisasi dan pengetahuan akan pembentukan karakter kepemimpinan yang dilakukan oleh OSMAS sendiri yang didalamnya ada campur tangan dan pembinaan dari Pembina OSMAS. Berdasarkan permasalahan tersebut maka perlu kajian lebih mendalam mengenai pembentukan karakter kepemimpinan siswa melalui organisasi. Artikel ini berfokus pada siswa di madrasah salafiyah putri.

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Pembentukan Karakter

Karakter dalam bahasa latinnya “kharakter”, “kharassein”, “Kharax”, namun dalam bahasa inggris: karakter dan Indonesia “karakter”, dari bahasa Yunani, dari charassein memiliki arti membuat tajam(zafi, 2022) Suyanto (2009) mendefinisikan bahwa “karakter merupakan cara berfikir serta perilaku yang telah menjadi ciri tersendiri dalam setiap individu seseorang dan berhubungan dengan kebiasaan individu tersebut yang sifatnya tetap dan cenderung positif”. Karakter juga sebagai sesuatu yang berkaitan dengan kebiasaan hidup individu yang bersifat menetap dan cenderung positif.(Romandon & Hanes Andreastya, n.d.) Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa karakter ialah sesuatu yang membedakan seseorang dengan orang lain melalui ciri dalam perilakunya.

Pembentukan karakter ialah proses menanamkan value dan moral dalam membantu perkembangan manusia mulai dari kecil baik dari segi lahir maupun batin, proses yang terus berkesinambungan dan tidak dapat berakhir sehingga terus adanya perbaikan demi mewujudkan generasi manusia yang lebih baik di masa depan (Nurfuadi & Pd, n.d.). Pembentukan karakter merupakan proses sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai moral, etika, dan kebiasaan baik pada individu agar menjadi manusia yang berintegritas dan bertanggung jawab. Karakter adalah suatu bentuk kebiasaan dalam berperilaku baik yang terbentuk melalui kesadaran moral, penalaran moral, dan tindakan moral. Dalam pandangan ini, pembentukan karakter tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga menuntut praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari (Lickona, 1999).

Secara umum, karakter mencakup serangkaian nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, empati, dan kerja keras. Nilai-nilai ini tidak dapat diwariskan secara biologis, tetapi harus dibentuk melalui proses pendidikan, pengalaman, dan lingkungan sosial. Karakter merupakan kumpulan kekuatan moral dan kebajikan yang menentukan bagaimana seseorang berperilaku secara konsisten dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, pembentukan karakter menjadi bagian penting dalam pengembangan individu secara menyeluruh, tidak hanya dalam aspek kognitif tetapi juga dalam aspek afektif dan psikomotorik (Peterson & Seligman, 2004).

Pendidikan memiliki peran sentral dalam pembentukan karakter. Melalui interaksi antara guru dan peserta didik, lingkungan sekolah, serta kurikulum yang mengintegrasikan nilai-nilai karakter, individu dibimbing untuk mengenali dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Pendidikan karakter harus melibatkan pembiasaan terhadap nilai-nilai positif melalui keteladanan, pembelajaran langsung, dan penguatan secara berkelanjutan. Dengan demikian, pembentukan karakter tidak hanya merupakan tanggung jawab keluarga, tetapi juga sekolah dan masyarakat secara keseluruhan (Arthur et al., 2006). Pembentukan karakter juga didefinisikan sebagai proses internalisasi nilai yang berlangsung secara bertahap dan berkelanjutan melalui interaksi antara individu dengan lingkungannya. Berkaca pada definisi Pembentukan karakter merupakan hasil dari integrasi antara perkembangan kognitif (pengetahuan tentang nilai), afektif (perasaan terhadap nilai), dan konatif (kemauan untuk bertindak sesuai nilai). Dalam hal ini, pembentukan karakter tidak terjadi secara instan, melainkan membutuhkan proses pedagogis yang disengaja dan terstruktur untuk membantu individu membentuk disposisi moral yang stabil.(Huitt, 2010)

Lebih lanjut, pembentukan karakter juga dikaji dalam kerangka psikologi perkembangan. Menurut Jean Piaget dan Lawrence Kohlberg, perkembangan moral sebagai bagian dari pembentukan karakter merupakan proses bertahap yang dipengaruhi oleh usia, pengalaman, dan interaksi sosial. Piaget menekankan bahwa anak-anak belajar nilai melalui proses asimilasi dan akomodasi, sedangkan Kohlberg menyatakan bahwa individu berkembang melalui tahapan-tahapan penalaran moral dari tingkat yang sederhana hingga kompleks. Oleh karena itu, pendidikan karakter perlu dirancang sesuai dengan tahap perkembangan psikologis peserta didik agar mampu membentuk karakter yang matang secara moral dan sosial. (Paris et al., 2019)

B. Faktor Pembentuk Karakter

Karakter merupakan hasil dari proses pembentukan kepribadian yang kompleks dan berkelanjutan sepanjang kehidupan individu. Dalam kajian psikologi perkembangan dan pendidikan, karakter dipahami sebagai seperangkat sifat, nilai, dan kebiasaan yang terinternalisasi dan tercermin dalam sikap, tindakan, serta keputusan moral seseorang. Karakter tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang bekerja secara simultan dan interaktif. Memahami faktor-faktor yang membentuk karakter sangat penting untuk merancang strategi pendidikan dan pembinaan kepribadian yang efektif dalam berbagai lingkungan sosial (Opatha, 2013).

Secara umum, para ahli membagi faktor pembentuk karakter menjadi dua kategori besar: faktor bawaan (internal) dan faktor lingkungan (eksternal). Faktor bawaan meliputi aspek-aspek biologis dan psikologis yang sudah ada sejak lahir, seperti temperamen, bakat, dan struktur kepribadian dasar. Teori perkembangan psikoanalitik yang dikembangkan oleh Sigmund Freud menunjukkan bahwa kepribadian seseorang terbentuk dari interaksi antara id, ego, dan superego. Ketiganya membentuk dasar pembentukan karakter melalui konflik antara dorongan naluriah dan nilai-nilai sosial yang diinternalisasi sejak masa kanak-kanak.

Selain itu, Jean Piaget dan Erik Erikson juga menyatakan bahwa perkembangan karakter berkaitan erat dengan tahap-tahap perkembangan kognitif dan psikososial. Menurut Piaget, kemampuan berpikir moral berkembang seiring dengan pertumbuhan kognitif anak, dari tahap heteronom hingga tahap otonom, di mana anak belajar memahami bahwa aturan dapat dinegosiasikan berdasarkan kesepakatan sosial. Sedangkan Erikson menekankan pentingnya penyelesaian krisis psikososial pada setiap tahap kehidupan, seperti rasa percaya versus curiga atau identitas versus kebingungan peran, sebagai fondasi terbentuknya karakter yang sehat dan stabil (Thahir, 2018).

Kebiasaan seseorang yang dilakukan, sikap dalam menanggapi sebuah keadaan serta kalimat yang diucapkan terhadap orang lain bisa membentuk karakter kepemimpinan siswa. Sehingga semakin lama karakter tersebut akan menjadi suatu kebiasaan dan melekat pada seseorang dan orang tersebut biasanya tidak menyadari akan hal itu. Menurut Bije Widjajanto, tindakan seseorang yang dilakukan terus menerus akan membentuk kebiasaan seseorang. Terkadang tindakan tersebut pada awal akan terasa seaneerti disengaja namun jika kelamaan dan sering dilakukan maka akan menjadi suatu yang reflek dan tidak disadari oleh orang tersebut (Karakter & Siswa, n.d.; Thahir et al., n.d.).

Dalam proses pembentukan karakter tersebut menurut Ali Mas'ud ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu : faktor internal dan faktor eksternal. (Akhlak Tasawuf-Zulyadain, n.d.) Faktor internal yang mempengaruhi pembentukan karakter kepemimpinan siswa sebagai berikut: (Octamaya Tenri Awaru & Lailah, n.d.)

- 1) Instink (naluri) adalah sebuah perilaku manusia yang mekanismenya sudah dari lahir dan diri seseorang itu telah sanggup meskipun tanpa ada pelatihan dan pola ini tidak dipelajari dan tidak

disadari. Naluri tersebut dapat membuat daya pendorong dan kesanggupan berbuat setiap masing manusia dan itu berbeda dalam setiap individu karena naluri dalam manusia berbeda-beda.

- 2) Keturunan merupakan perpindahan sifat khusus yang diturunkan dari orang tua terhadap anaknya. Namun tidak semua sifat dapat diturunkan terkadang ada beberapa sifat yang berbeda. Adapun sifat tersebut bukanlah sifat adanya pengaruh dari pengaruh adat, lingkungan setempat namun murni bawaan dari lahirnya.
- 3) Kebiasaan adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan terus menerus sehingga mudah dikerjakan. Kebiasaan dianggap sebagai fitrah setelah nurani, karena 99% perbuatan manusia terjadi akibat kebiasaan.

Adat kebiasaan dapat terbentuk melalui dua hal yaitu : (Iin Turyani et al., 2024)

- a) Karena kecenderungan hati seseorang melakukan perbuatan itu dan dia merasa nyaman saat melakukannya.
- b) Kecenderungan hati itu dituruti dengan praktek yang terus diulang sehingga menjadi biasa.

Kebiasaan adalah perbuatan yang distabilkan, yang mana kebutuhan-kebutuhan tertentu dapat mendapatkan kepuasan karena melakukannya. Baik dalam Lingkungan dengan sikap yang menyetujui ataupun menolak, juga disiplin dan pendidikan, dapat mempengaruhi pembentukan kebiasaan. Karena kepribadian seseorang sebagian besar tercermin dari kebiasaan. (TEORI+HABIT+PERSPEKTIF+PSIKOLOGI+DAN+PENDIDIKAN+ISLAM, n.d.)

- 4) Kehendak atau Kemauan merupakan faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk berbuat dengan bersungguh-sungguh. Dalam perilaku seseorang, kehendak ini merupakan kekuatan yang dapat mendukung manusia berusaha dan bekerja. Jika kemauan tidak ada maka semua keyakinan, ide, kepercayaan, pengetahuan menjadi tidak berarti bagi hidupnya

Faktor Eksternal yaitu faktor yang berupa interaksi sosial diluar kelompok dan tidak terdapat dalam pribadi manusia, antara lain: (Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya et al., 2016)

- a) Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekeliling individu semasa hidupnya, baik lingkungan fisik misalnya rumah, orang tua, sekolah, teman-teman, dan lain lain. Maupun lingkungan psikologis seperti aspirasi, cita-cita, masalah yang dihadapi, dan sebagainya. Dalam kehidupan manusia selalu ada permasalahan dan itu berhubungan dengan manusia lainnya sehingga butuh adanya pergaulan. Dan dalam pergaulan ini akan menimbulkan interaksi saling mempengaruhi baik pikiran, sifat, dan tingkah laku.
- b) Pengaruh Pendidikan. Teori sosiologi menjelaskan bahwa pembentukan karakter menjadi tugas utama sebuah keluarga, akan tetapi sekolah ikut bertanggung jawab terhadap gagalnya pembentukan karakter dalam karakter para siswanya, karena proses ini juga menjadi tanggung jawab sekolah. Pendidikan juga ikut dalam mematangkan karakter anak sehingga tingkah laku seseorang sesuai dengan pendidikan yang dia peroleh, pendidikan yang normal diterima meliputi pendidikan formal dalam sekolah, pendidikan non formal di luar sekolah dan pendidikan informal biasanya dilakukan dirumah dengan orang tuanya. sedangkan pergaulan bersama orang-orang baik, dapat tergolong sebagai pendidikan secara tidak langsung, karena berpengaruh juga pada kepribadian seseorang.

C. Pengertian Pimpinan dan Kepemimpinan

Pemimpin dalam arti bahasa Indonesia sering diartikan pemuka, pelopor, Pembina, pembimbing, pengurus dan sebagainya. Pemimpin adalah kepribadian seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan memimpin khususnya dalam suatu bidang sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas atau beberapa hal menuju tujuan bersama. (Dr.

M. Sobry, n.d.). Pimpinan juga seseorang yang memiliki wewenang, tanggung jawab, dan kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, serta memengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pimpinan tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai motivator, pengatur strategi, dan teladan bagi bawahannya. (Setiawan & Desiana, 2018).

Karakter kepemimpinan yang dimiliki siswa dalam lingkungan sekolah jika dimaksimalkan dapat menjadi pondasi untuk kehidupannya, dengan melihat perkembangan zaman persaingan dalam segala lini kehidupan semakin gencar, sehingga setiap manusia harus mempunyai karakter kuat untuk bersaing dengan pihak lain termasuk karakter kepemimpinan tersebut. (LEADERSHIP SKILL & CHARACTER BUILDING, n.d.).

Dalam organisasi, baik formal maupun informal, kehadiran seorang pemimpin menjadi unsur vital dalam menentukan arah, kinerja, dan stabilitas kelompok. Dua konsep penting yang sering dikaji dalam ilmu manajemen, sosiologi, dan psikologi sosial adalah pimpinan dan kepemimpinan. Meskipun keduanya sering dianggap sinonim, secara konseptual terdapat perbedaan yang cukup mendalam antara istilah "pimpinan" sebagai sosok atau jabatan, dan "kepemimpinan" sebagai proses atau kemampuan memengaruhi orang lain. (Plecas et al., 2018).

Pimpinan dapat dipahami sebagai individu yang menempati posisi atau jabatan tertentu dalam suatu struktur organisasi. Pimpinan memiliki wewenang formal, yang secara struktural diakui melalui sistem hierarki atau otoritas tertentu. Dalam pandangan Koontz dan O'Donnell (1980), pimpinan adalah seseorang yang secara resmi diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin, mengatur, serta mengarahkan bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberadaan pimpinan lebih berorientasi pada struktur dan legitimasi formal. Seorang pimpinan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administratif, pengambilan keputusan strategis, serta penegakan disiplin dalam organisasi (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016).

Namun, menjadi pimpinan belum tentu menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan (leadership) adalah suatu proses yang lebih dinamis, yang melibatkan kemampuan interpersonal dan pengaruh sosial dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi orang lain. Menurut Robbins dan Coulter (2012), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya ditentukan oleh jabatan, tetapi lebih pada kepribadian, kompetensi, gaya komunikasi, serta kemampuan membangun kepercayaan dan visi bersama. (Susanti, n.d.)

Dalam literatur, Ralph M. Stogdill (1948) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks, di mana karakteristik pribadi seorang pemimpin berinteraksi dengan kondisi sosial dan lingkungan. Kepemimpinan bukan semata-mata soal kekuasaan atau otoritas, melainkan tentang cara seseorang membangun relasi dan memotivasi orang lain untuk bertindak secara sukarela demi tercapainya tujuan bersama. Seseorang yang memiliki pengaruh besar dalam komunitas, meski tanpa jabatan formal, dapat dikatakan memiliki kepemimpinan yang kuat. (Day, 2012). Menurut Hersey dan Blanchard (1993) memperkenalkan model situasional dalam kepemimpinan yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan dan kedewasaan bawahan. Model ini menekankan bahwa kepemimpinan bukanlah sifat tetap, tetapi dapat dikembangkan melalui pengalaman, pelatihan, dan kepekaan terhadap konteks sosial. Dengan kata lain, seseorang tidak dilahirkan sebagai pemimpin, tetapi dapat dibentuk melalui proses pembelajaran dan refleksi (Blanchard et al., 1993).

Perbedaan antara pimpinan dan kepemimpinan juga dapat ditinjau dari dimensi normatif dan performatif. Pimpinan cenderung bersifat normatif, yakni berfungsi menjaga stabilitas sistem dan melaksanakan aturan. Kepemimpinan, sebaliknya, bersifat transformasional; berorientasi pada

perubahan, inovasi, dan peningkatan kapasitas kolektif. James MacGregor Burns memperkenalkan konsep transformational leadership, yakni kepemimpinan yang mampu menginspirasi pengikut untuk tumbuh secara pribadi dan profesional, serta melebihi target yang ditetapkan. Kepemimpinan transformasional menempatkan nilai, visi, dan motivasi sebagai inti dari proses kepemimpinan (Reid & Dold, 2018). Dalam konteks pendidikan, peran pimpinan dan kepemimpinan menjadi sangat krusial. Kepala sekolah, misalnya, secara struktural adalah pimpinan di lembaga pendidikan. Namun, efektivitasnya sebagai pemimpin sangat ditentukan oleh sejauh mana ia mampu menjalankan kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan kolaboratif. Menurut Sergiovanni, kepala sekolah yang efektif bukan hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang membina budaya akademik dan nilai-nilai etika di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan tidak cukup hanya mengandalkan otoritas formal, tetapi harus dibarengi dengan keteladanan moral, empati, dan kemampuan membangun relasi yang sehat (Adhim, 2024).

Kajian kepemimpinan juga terus berkembang seiring dengan kompleksitas organisasi modern. Gaya kepemimpinan tidak lagi dibatasi pada pola otoriter atau demokratis seperti yang diperkenalkan oleh Kurt Lewin (1939), tetapi kini telah berkembang ke dalam berbagai model seperti servant leadership, authentic leadership, hingga distributed leadership. Servant leadership, misalnya, menempatkan pemimpin sebagai pelayan yang mendahulukan kebutuhan dan pengembangan anggotanya. Konsep ini diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1977), yang menekankan bahwa pemimpin yang sejati adalah mereka yang berkomitmen untuk melayani lebih dahulu, lalu memimpin. Di sisi lain, distributed leadership atau kepemimpinan yang didistribusikan menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan monopoli satu orang dalam organisasi, tetapi dapat dibagi dan dibangun bersama secara kolektif. Pendekatan ini menekankan pentingnya kolaborasi, partisipasi aktif, dan pemberdayaan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Model ini relevan dalam organisasi modern yang menuntut fleksibilitas, inovasi, dan adaptasi tinggi.

Berdasarkan berbagai teori dan pendekatan di atas, dapat disimpulkan bahwa pimpinan dan kepemimpinan adalah dua konsep yang saling melengkapi namun berbeda secara fungsi. Pimpinan berkaitan erat dengan jabatan struktural dan kekuasaan formal, sedangkan kepemimpinan lebih pada kemampuan memengaruhi dan membimbing orang lain menuju tujuan bersama. Dalam praktik terbaik organisasi, seorang pimpinan ideal adalah individu yang tidak hanya menduduki jabatan strategis, tetapi juga memiliki kapasitas kepemimpinan yang kuat, yaitu mampu menginspirasi, memberdayakan, dan memfasilitasi perkembangan anggotanya. Pemahaman yang tepat mengenai perbedaan dan keterkaitan antara pimpinan dan kepemimpinan sangat penting, terutama dalam pengembangan sumber daya manusia dan manajemen organisasi. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang mampu membangun kepemimpinan di semua lini, tidak hanya bergantung pada satu pimpinan. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan, budaya organisasi yang mendukung, serta mekanisme umpan balik yang sehat menjadi unsur penting dalam menciptakan ekosistem organisasi yang dinamis, inklusif, dan berkelanjutan.

D. Pembentukan Kepemimpinan Melalui Organisasi

Dalam pendidikan pembentukan karakter kepemimpinan siswa dapat melalui pendidikan formal, nonformal, dan informal. Dalam pendidikan formal OSIS menjadi wadah untuk belajar dan melatih karakter kepemimpinan siswa, mengembangkan kreativitas, dan inovasi melalui kegiatan yang dilakukan, dan belajar cara bersosialisasi terhadap orang lain dengan baik. Selain itu, OSIS juga menjadi wahana untuk membentuk sebuah karakter dan kepribadian yang baik, antara lain meningkatkan keimanan dan ketaqwaan, mandiri, komunikatif, suka membantu, disiplin, sopan santun, akhlaq mulia, tanggung jawab, tanggap, dan terutama adalah membentuk karakter

kepemimpinan. (PERANAN ORGANISASI SISWA INTRA MADRASAH DALAM MEMBENTUK KEPEMIMPINAN SISWA, n.d.)

Kepemimpinan tidak selalu hadir secara alami, tetapi dapat dibentuk dan dikembangkan melalui proses yang sistematis, salah satunya melalui keterlibatan aktif dalam organisasi. Organisasi, baik dalam konteks pendidikan, kemasyarakatan, maupun profesional, berfungsi sebagai ruang pembelajaran sosial yang kaya akan dinamika interaksi, pembagian peran, serta tanggung jawab kolektif. Dalam lingkungan organisasi, individu berkesempatan untuk mempraktikkan nilai-nilai kepemimpinan seperti komunikasi efektif, pengambilan keputusan, manajemen konflik, dan kerjasama tim. Oleh karena itu, organisasi menjadi media strategis dalam membentuk dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan seseorang secara nyata dan bertahap.

Secara teoretis, pembentukan kepemimpinan melalui organisasi dapat dijelaskan dengan pendekatan belajar sosial (*social learning theory*). Albert Bandura (1977) menjelaskan bahwa individu belajar perilaku melalui pengamatan dan interaksi sosial dengan lingkungannya. Dalam organisasi, seseorang dapat mengamati gaya kepemimpinan dari tokoh atau senior yang menjadi panutan, lalu menirunya melalui praktik langsung. Proses ini dikenal sebagai *modeling* atau pembelajaran melalui keteladanan. Dengan demikian, organisasi menyediakan konteks belajar yang bersifat pengalaman langsung (*experiential learning*), di mana nilai-nilai kepemimpinan tidak hanya diajarkan secara teori, tetapi juga dipraktikkan dan diinternalisasi melalui peran nyata dalam struktur organisasi. (Bandura et al., 2006)

Selain itu, menurut Kurt Lewin dalam teorinya tentang gaya kepemimpinan (1939), terdapat tiga gaya utama dalam kepemimpinan: otoriter, demokratis, dan *laissez-faire*. Melalui pengalaman berorganisasi, seseorang dapat mengembangkan preferensi dan keterampilan dalam menerapkan gaya kepemimpinan tertentu, tergantung pada situasi dan tipe organisasi yang diikuti. Misalnya, dalam organisasi kemahasiswaan yang bersifat partisipatif, individu akan lebih terbiasa menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan dialog, musyawarah, dan kolaborasi. Pengalaman ini menjadi modal sosial yang penting bagi perkembangan kepemimpinan seseorang di masa depan.

Lebih jauh, organisasi memberikan ruang bagi individu untuk mengelola berbagai tantangan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya, konflik internal, dinamika kelompok, serta tekanan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan teori *transformational leadership* yang diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978) dan dikembangkan oleh Bernard M. Bass (1985), yang menyatakan bahwa pemimpin sejati mampu menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi tujuan kolektif. Proses ini menuntut kepemimpinan yang mengedepankan visi, nilai, dan pengaruh moral. Melalui organisasi, individu tidak hanya menjadi pengikut, tetapi juga berkesempatan untuk memimpin, mengambil keputusan, dan belajar dari kegagalan maupun keberhasilan.

Dalam perspektif pendidikan, pembentukan kepemimpinan melalui organisasi siswa atau mahasiswa merupakan bagian penting dari pendidikan karakter dan *soft skills*. Menurut Lickona, Schaps, dan Lewis (2003), pendidikan karakter yang efektif mencakup pengembangan tanggung jawab sosial, kemampuan bekerja dalam tim, dan kepedulian terhadap komunitas. Semua ini dapat difasilitasi melalui organisasi intra maupun ekstra sekolah seperti OSIS, Pramuka, BEM, atau komunitas kepemudaan. Kegiatan-kegiatan organisasi semacam ini memberikan ruang bagi peserta didik untuk mengalami langsung proses perencanaan, pelaksanaan program, negosiasi, hingga evaluasi, yang semuanya merupakan aspek-aspek penting dalam praktik kepemimpinan.

Selanjutnya, teori perkembangan moral dari Lawrence Kohlberg juga mendukung bahwa keterlibatan dalam organisasi dapat mempercepat kematangan moral seseorang, karena organisasi seringkali menjadi arena untuk mempertimbangkan nilai, etika, dan tanggung jawab sosial. Ketika seseorang memimpin sebuah kelompok, ia dituntut untuk bersikap adil, jujur, dan bertanggung

jawab atas keputusan yang diambilnya. Nilai-nilai ini bukan hanya berkaitan dengan kepentingan pribadi, tetapi mencerminkan kedewasaan moral dan kepemimpinan yang matang. Oleh karena itu, organisasi bukan hanya sebagai tempat aktualisasi diri, tetapi juga sebagai wahana internalisasi nilai-nilai kepemimpinan.

Selain aspek psikologis dan sosial, pembentukan kepemimpinan melalui organisasi juga dapat dilihat dari perspektif struktural. Menurut teori struktural-fungsionalisme yang dikembangkan oleh Talcott Parsons, setiap struktur sosial termasuk organisasi memiliki fungsi dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan sistem sosial. Dalam konteks ini, organisasi membentuk dan menyalurkan individu ke dalam peran-peran sosial tertentu, termasuk peran kepemimpinan. Oleh karena itu, semakin aktif seseorang terlibat dalam organisasi, semakin besar peluangnya untuk menduduki posisi-posisi strategis yang memperkuat kapasitas kepemimpinan secara sistemik.

Dengan mempertimbangkan berbagai pendekatan teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi berperan sebagai laboratorium sosial yang sangat efektif dalam membentuk kepemimpinan. Melalui pengalaman langsung, interaksi sosial, pembelajaran dari peran, serta penanganan dinamika kelompok, individu dipersiapkan untuk menjadi pemimpin yang tidak hanya memahami tugas-tugas formal, tetapi juga memiliki kepekaan sosial, etika kepemimpinan, dan komitmen terhadap nilai-nilai kolektif. Oleh karena itu, pembentukan kepemimpinan melalui organisasi harus menjadi bagian strategis dari proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, baik di lingkungan pendidikan formal, institusi sosial, maupun dunia kerja.

Menurut Ali Mas'ud faktor-faktor yang berpengaruh dalam membentuk karakter ada dua macam yaitu : Faktor Internal yaitu faktor yang ada dalam pribadi manusia, faktor ini berupa instink (naluri), keturunan, kebiasaan, dan kehendak atau kemauan. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang ada diluar pribadi manusia. Faktor ini meliputi lingkungan, pengaruh keluarganya, pengaruh pendidikannya, dan pengaruh masyarakat sekitar (*Akhlaq Tasawuf-Zulyadain*, n.d.)

Lingkungan, masyarakat, dan pendidikan menjadi faktor yang sangat berperan bagi siswa. Karena waktu yang mereka lalui dalam sehari lebih dominan berinteraksi dengan siswa lainnya di sekolah. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu membentuk wadah atau kegiatan yang positif bagi siswanya supaya terbentuk karakter kepemimpinan yang ideal. Salah satunya melalui kegiatan intrakurikuler, yaitu OSIS. (Karakter & Siswa, n.d.)

1) Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)

Organisasi OSIS ialah organisasi resmi yang berada di tingkat sekolah menengah (SMP/SMA/SMK) dan terdiri dari para siswa. OSIS dibentuk untuk melatih siswa dalam berorganisasi, menumbuhkan jiwa kepemimpinan, serta menjadi wadah penyaluran aspirasi dan pengembangan minat, bakat, dan kreativitas siswa (Jurnal et al., 2024).

Organisasi Siswa Intra Madrasah (OSIM) ialah sebuah organisasi yang berada dalam lingkup madrasah. OSIM memiliki Pembina, pengurus, dan anggota. Pembina dari organisasi ini ialah seorang guru yang ditunjuk oleh pihak sekolah. Sedangkan pengurus dan anggota OSIM ialah siswa itu sendiri. Untuk menjadi pengurus OSIM siswa biasanya mencalonkan diri dan akan dipilih oleh siswa yang lain, dan untuk anggota OSIM itu sendiri merupakan semua siswa yang ada di sekolah itu sendiri (Syahputra et al., n.d.).

Kegiatan OSIM dilaksanakan dalam suatu tujuan sebagai bagian dari kegiatan ekstrakurikuler memiliki fungsi sebagai pengembangan potensi, minat dan bakat yang dimiliki peserta didik sesuai dengan individunya. OSIM juga berfungsi untuk mengembangkan kemampuan bersosialisasi dengan penuh tanggung jawab. Serta tempat bagi peserta didik untuk menyalurkan ide, pendapat dan juga sebagai tempat bagi peserta didik untuk belajar menjadi seorang pemimpin.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dengan cara mendeskripsikan data yang diperoleh dalam bentuk kata-kata atau bahasa dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Creswell-Research Design, n.d.). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian lapangan atau field research (Moleong, 2013) karena hasil dari jenis penelitian ini berupa penjelasan berupa tulisan maupun lisan langsung dari subyek penelitian juga hasil dari pengamatan dari keadaan orang-orang sekitar. Adapun kehadiran peneliti berperan sebagai peneliti partisipan di Madrasah Salafiyah Putri, dengan sumber data primer diambil dari wawancara Pembina OSMAS, Ketua OSMAS, beberapa siswa OSMAS dan sumber data sekunder wawancara dengan pengasuh pondok pesantren juga dengan observasi.

Adapun Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, observasi dan dokumentasi. Pada tahap analisis data peneliti mengolah, mengelompokkan dan memilah data-data yang dihasilkan dengan Reduksi Data, Penyajian Data, Verifikasi Data dan penulisan laporan dengan Pengecekan Keabsahan Data: Uji Kredibilitas (credibility) dengan Ketekunan pengamatan, perpanjangan kehadiran atau pengamatan, dan triangulasi (BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF DR. NURSAPIA HARAHAP, M.HUM, n.d.).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui OSMAS

Dalam membentuk karakter kepemimpinan siswa dalam Osmas ada beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut:

1. Melalui Tupoksi (Tugas Pokok Seksi)
Disini dapat dijelaskan bahwa adanya tupoksi dalam Osmas ini bisa membuat suatu kebiasaan dan menjadi latihan untuk siswa dalam berorganisasi khususnya dalam mengelola tugas masing-masing. Karakter yang mereka miliki secara tidak langsung mulai terbentuk seperti rasa tanggung jawab, leadership, kemandirian dan lain sebagainya tak hanya itu dorongan kemauan untuk terus belajar juga perlu dalam pembentukan karakter karena ini sebagai faktor penguat yang timbul dalam diri setiap individu. (Studi Manajemen Pendidikan Islam, n.d.)
2. Kerjasama Tim
Dalam Osmas perlu terus ditekankan dan dijaga kerjasama tim karena keberhasilan kegiatan itu tidak akan tercapai jika sesama anggota tidak harmonis, juga adanya saling tolong menolong meskipun bukan bagian tugasnya. Serta dukungan sesama teman juga penting apalagi disaat menghadapi problem yang tidak bisa diatasi sendiri. (Negeri et al., 2020)
3. Pembinaan Rapat Bulanan
Rapat bulanan juga penting untuk mengetahui hasil kerja dalam sebulan juga mengetahui keluhan, usulan dan permasalahan yang harus diatasi bersama kemudian dari pembina juga sembari memberikan motivasi, semangat dan membina kembali para anggota agar kinerja mereka tidak kendor dan semangat.
Dari kajian diatas bisa disimpulkan bahwa adanya tupoksi, kerjasama tim dan pembinaan dalam rapat membantu dalam pembentukan karakter kepemimpinan siswa hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Zulyadain bahwa ada faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi karakter. (Akhlak Tasawuf-Zulyadain, n.d.) Salah satunya kebiasaan yang diulang-ulang dalam internal sesuai dengan tupoksi osmas yakni pembiasaan dalam mengelola dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Faktor eksternal lain yang

sesuai yaitu dari lingkungan ini cocok dengan kerjasama tim dalam osmas adanya dukungan dari teman baik anggota maupun yang lain. Pengaruh pendidikan juga sesuai dengan pembinaan dalam rapat osmas yakni adanya pembinaan lebih dalam mendidik dan mengarahkan siswa, sehingga siswa bisa lebih tertarik dalam berorganisasi. (Thohir et al., n.d.)

B. Hambatan Dalam Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri Melalui OSMAS

Setelah mengetahui beberapa faktor pembentuk kepribadian siswa melalui Osmas pasti dalam pelaksanaannya terdapat hambatan yang terjadi baik dalam segi kinerja maupun yang lainnya. Menurut pembina Osmas turunnya semangat kinerja anggota karena faktor berbagai hal misalnya sulitnya mengontrol kedisiplinan siswa. Menurut marifatul Pentingnya memberikan pendidikan nilai disiplin kepada siswa sejak dini adalah agar terhindar dari perilaku yang menyimpang. (1249-Article Text-4863-1-10-20230703, n.d.).

Hambatan yang terjadi secara garis besar dari kinerja mereka yang semakin tahun semakin menurun sehingga pembina juga harus ekstra dalam menghadapinya, dan kedisiplinan dalam anggota sendiri dari awal periode dengan hari-hari berikutnya semakin kendor sehingga pengurus inti berupaya untuk mencari jalan keluar seperti adanya sanksi dan lain-lain. hal ini sesuai dengan yang disebutkan tentang kriteria kinerja organisasi yang baik oleh menurut Atmosoeparto mengemukakan antara lain oleh faktor Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan (Aplikasi Penelitian, n.d.).

C. Kelebihan dan kekurangan OSMAS

Adapun kelebihan OSMAS antara lain:

- 1) Dapat mengelola acara atau kegiatan sekolah secara lebih privasi tanpa campur tangan pihak luar karena berada dalam lingkungan pondok pesantren
- 2) Lebih fokus dalam menyelesaikan sebuah masalah karena bermukim pada pondok mempermudah mencari akar Kepribadian siswa lebih hebat dalam mengatur waktu dan jam kerja sehingga semua tugas yang ada baik di madrasah maupun pondok
- 3) Lebih kreatif dan imajinatif karena keterbatasan sarana namun dituntut bisa membuat acara atau event berhasil dengan baik
- 4) Sebagai motivator dan contoh untuk siswa lainnya Sedangkan beberapa kekurangan OSMAS antara lain:
- 5) Minimnya sarana dan prasarana sehingga membatasi loyalitas kegiatan sekolah
- 6) Masih sulitnya untuk memperbarui kegiatan karena masih mempertimbangkan aturan pesantren yang berlaku apalagi pesantren berbasis salaf
- 7) Fasilitas dan alat elektronik yang masih belum memadai dari madrasah karena dana yang digunakan hanya dari iuran wajib siswa
- 8) Beberapa kajian diatas menunjukkan kelebihan dan kekurangan yang ada pada Osmas hal ini kelebihan dalam Osmas sudah memenuhi kriteria fungsi Osis yang terdapat dalam kutipan buku Membangun Organisasi Sekolah. (Asmani., 2012) Oleh jamal yakni salah satu jalur pembinaan kesiswaan, fungsi OSIS sebagai berikut sebagai wadah mendukung tercapainya kegiatan kesiswaan, sebagai motivator untuk siswa yang lain dan sebagai upaya preventif yakni secara internal OSIS mampu menggerakkan sumber daya yang ada, dan secara eksternal OSIS mampu beradaptasi dengan lingkungan permasalahan dan solusi dengan cepat. (Bima Sakti & Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2024)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui OSMAS di Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan antara lain melalui faktor adanya tupoksi (tugas pokok seksi) yang dapat melatih dan membiasakan anggota untuk mengelola dan bertanggungjawab dengan tugasnya, melalui

- kerjasama tim yakni adanya saling tolong menolong dalam kepengurusan dan memberikan support serta solusi antar sesama, juga melalui pembinaan dalam rapat bulanan yang mana ketua osmas memberikan LPJ bulanan dan anggota memberi keluhan serta usulan kepada pembina dan disini pembina memberikan motivasi dan membimbing semua anggota
2. Hambatan dalam pembentukan karakter kepemimpinan santri melalui OSMAS Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan yakni semakin menurunnya kinerja pengurus Osmas dari turun temurun sehingga pembina osmas lebih ekstra dalam membina, tingkat disiplin anggota dari awal periode dengan setelahnya semakin kendor sehingga dari pengurus inti osmas sendiri mencari solusi untuk mengatasi tersebut seperti membuat sanksi pelanggaran.
 3. Kelebihan Osmas antara lain, dapat mengelola kegiatan madrasah bersifat intern karena berada dalam lingkungan pondok pesantren, lebih fokus dalam menyelesaikan sebuah masalah karena bermukim pada pondok mempermudah mencari akar permasalahan dan solusi dengan cepat, kepribadian siswa lebih mampu dalam mengatur waktu sehingga semua tugas yang ada berjalan dengan baik, lebih kreatif dan imajinatif karena keterbatasan sarana, dan sebagai motivator untuk siswa yang lain. Sedangkan Kelemahan Osmas sebagai berikut, minimnya sarana dan prasarana sehingga membatasi loyalitas kegiatan sekolah, masih sulitnya untuk memperbarui kegiatan karena masih mempertimbangkan aturan pesantren yang berlaku apalagi pesantren berbasis salaf, fasilitas dan alat elektronik yang masih belum memadai dari madrasah karena dana yang digunakan hanya dari iuran wajib siswa.

REFERENSI

1249-Article Text-4863-1-10-20230703. (n.d.).

Adhim, F. (2024). *Supervisi dan Evaluasi Pembelajaran*.

Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya, J., Sitinjak, L., Umbu Kadu, A., Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya, D., & Akademi Keperawatan Husada Karya Jaya, M. (2016). *FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL YANG MEMPENGARUHI KESULITAN BELAJAR MAHASISWA SEMESTER IV AKPER HUSADA KARYA JAYA TAHUN AKADEMIK 2015/2016*.

Akhlak Tasawuf-zulyadain. (n.d.).

Almunadia Sarah, 160206076, FTK, MPI, 082370817278. (n.d.).

Aplikasi Penelitian, dan. (n.d.). *PERILAKU ORGANISASI*.

Arthur, J., Crick, R. D., Samuel, E., Wilson, K., & Mcgettrick, B. (2006). Character Education: The Formation of Virtues and Dispositions in 16-19 Year Olds with particular reference to the religious and spiritual. *House of Lords*, 01227.

Asmani, J. M. (2012). *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah*. Diva Press.

Bandura, A., Bandura A, & Bandura, A. (2006). Bandura 1977.pdf. In *Self-efficacy beliefs of adolescents* (Vol. 84, Issue 2, pp. 307–337).

Bima Sakti, A., & Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, P. (2024). Analisis Peran Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Sebagai Pembentuk Karakter Kepemimpinan Siswa di SMA Negeri 2 Tenggara Seberang. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 1, 317–330. <https://journal.pipuswina.com/index.php/jippsi/about>

Blanchard, K. H., Zigarmi, D., & Nelson, R. B. (1993). Situational Leadership® After 25 Years: A Retrospective. *Journal of Leadership Studies*, 1(1), 21–36. <https://doi.org/10.1177/107179199300100104>

Fitri Kurnia, Alfian Arifuddin, Mowafg Abraham Masuud | *Pembentukan Karakter Kepemimpinan Siswa Melalui Pengorganisasian Madrasah di Madrasah Salafiyah Putri Pasuruan*

BUKU METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF DR. NURSAPIA HARAHAHAP, M.HUM. (n.d.).

BUKU SOFYAN TSAURI PENDIDIKAN KARAKTER 2015. (n.d.).

Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In *Perdana*. <http://repository.uinsu.ac.id/2836/>

creswell-research design. (n.d.).

dasar-dasar pendidikan karakter. (n.d.).

Day, D. V. (2012). Leadership. In *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 1, Issue September 2012). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0022>

Don Trent Jacobs, F. A. A. (2007). Character Education. In *Battleground: Schools: Volume 1-2* (Vol. 1, Issue September). <https://doi.org/10.12968/cypn.2019.11.31>

Dr. M. Sobry. (n.d.).

Elyati, E., Idi, A., & Samiha, Y. T. (n.d.). *SEKOLAH/MADRASAH SEBAGAI ORGANISASI.*

Huitt, W. G. (2010). *William g. huitt.*

Iin Turyani, Erni Suharini, & Hamdan Tri Atmaja. (2024). Norma Dan Nilai Adat Istiadat Dalam Kehidupan Sehari-Hari Di Masyarakat. *SOSIAL : Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 2(2), 234–243. <https://doi.org/10.62383/sosial.v2i2.224>

Jensen, L. A. (2015). Handbook of moral development. In *Journal of Moral Education* (Vol. 44, Issue 3). <https://doi.org/10.1080/03057240.2015.1053738>

Jurnal, J. (, Politik, P., Kewarganegaraan, D., Tarwiyah, S., Nugraha¹, R., Rois, M., & Sarkosih, B. (2024). PENGARUH KEGIATAN ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH (OSIS) TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN PENGURUS DI SMPN 1 CAMPAKA. *Hukum Dan Kewarganegaraan*), 14.

Karakter, D. M., & Siswa, K. (n.d.). *PERAN ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH.*

LEADERSHIP SKILL & CHARACTER BUILDING. (n.d.).

Lickona, T. (1999). *C haracter E ducation by D esign. II.*

Moleong, J. L. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi.* 32–36.

Negeri, U. H., Bagus, G., & Denpasar, S. (2020). *MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER I Made Arsa Wiguna.* <https://www.researchgate.net/publication/342304332>

Nurfuadi, M., & Pd, I. (n.d.). *MANAJEMEN PENDIDIKAN KARAKTER.*

Octamaya Tenri Awaru, A., & Lailah, N. (n.d.). *STRATEGI GURU DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER SISWA DI SMA NEGERI 1 BISSAPPU KABUPATEN BANTAENG.*

Opatha, H. (2013). Individual Character: A Perspective. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.4038/sljjhrm.v1i1.5108>

Paris, J., Ricardo, A., & Rymond, D. (2019). *Understanding theWhole Child:Prenatal Developmentthrough Adolescence.* 2, 1–433.

<https://www.ltcc.edu/campusresources/ece102understandingthewholechilddoerbook.pdf>

PERANAN ORGANISASI SISWA INTRA MADRASAH DALAM MEMBENTUK KEPEMIMPINAN SISWA. (n.d.).

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. In *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association.

Pleacas, D., Squires, C., & Garis, L. (2018). *The Essentials of Leadership in Government*. 142.

Reid, W. M., & Dold, C. J. (2018). Burns, Senge, and the Study of Leadership. *Open Journal of Leadership*, 07(01), 89–116. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71006>

Rohyani, E., Ahyani, N., & Kesumawati, N. (2021). Leadership of Schools and Teacher Discipline for Student Character Education. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), 936–940. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.186>

Romandon, M., & Hanes Andreastya, V. (n.d.). *Al-Adawat: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah BAHASA INDONESIA*. <http://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/aladawat>

Setiawan, K. H., & Desiana, F. (2018). EVALUASI LEADERSHIP SKILL CEO MAZE DALAM MENINGKATKAN KINERJA BISNIS MAZE. In *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* (Vol. 3, Issue 3).

Studi Manajemen Pendidikan Islam, P. (n.d.). *PERAN OSIS DALAM MENUMBUHKAN KARAKTER SKRIPSI Diajukan Oleh: ANGGA ADIWIRA PEDULI LINGKUNGAN DI MTsS DARUL HIKMAH ACEH BESAR*.

Susanti, E. (n.d.). *Manajemen*. 10.

Syahputra, M. R., Muklasin, A., Fuad, M., Siregar, Z., & Sari, N. (n.d.). *Pelatihan Kepemimpinan Organisasi Siswa Intra Madrasah (Osim) Di Man 3 Langkat*.

TEORI+HABIT+PERSPEKTIF+PSIKOLOGI+DAN+PENDIDIKAN+ISLAM. (n.d.).

Thahir, A. (2018). Psikologi Perkembangan. *Aura Publishing*, 1–260. <http://repository.radenintan.ac.id/10934/>

Thohir, M., Siraj, T., Arfiyah, N., Direktorat, F., Pendidikan, J., Kementerian, I., & Republik Indonesia, A. (n.d.). *PENDIDIKAN KARAKTER DALAM PERSPEKTIF AL QURAN HADIS*. <https://pendis.kemenag.go.id>

zafi, K. (2022). Pembentukan karakter remaja melalui pembinaan remaja islam masjid al-cholid singocandi kudus. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 24, 115–119. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v24i1.3558>