



iMProvement

Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan
e-ISSN: 2597-8039

Journal Homepage: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement>

Journal Email: improvement@unj.ac.id



Upaya Kepala Madrasah Dalam Membina Budaya Religius

Muhammad Nur Hakim

munuhakim92@gmail.com

Dosen Fakultas Tarbiyah, Institut Pesantren KH Abdul Chalim

Abstract

Madrasah is an institution having Islamic. Therefore, the school is requested to maintain Islamic values that can be realized in the activities of formal and non-formal learning. To facilitate the performance, Principals need Madrasah institutions that have innovations and new ideas to improve a Madrasah. On the basis of the above background, this research focuses on the how Principals efforts in fostering Islamic Culture in MA Surban Pacet Mojokerto. And, what is the problem and the impact of Principals in fostering Islamic Culture in MA Surban Pacet Mojokerto. This study aims to describe the efforts Principals in Fostering Islamic culture, as well as the problem and the impact of the development of Islamic culture. The approach of this study used a qualitative approach with a qualitative descriptive research, and collected by using observation, interviews (interviews) and documentation. Source of data: Principals of MA Surban Pacet Mojokerto, Vice Principal of Curriculum , Vice Principal of Studentship, teachers and students. The data were then analyzed using qualitative descriptive analysis techniques.

Keywords: Principals, Islamic Culture

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang bernafaskan Islam, maka dari itu, madrasah diharapkan mampu mempertahankan nilai-nilai Islam yang dapat diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dapat dilakukan dengan membina budaya religius di madrasah dan madrasah juga diharapkan dapat mempertahankan nilai-nilai religius dengan membentuk kepribadian muslim dalam diri peserta didik. (Yaqien, 2010, p. 205) Untuk membangun madrasah yang unggul dan memiliki peserta didik yang mempunyai kepribadian religius, maka perlu adanya manajemen dan seorang figur yang mampu mengarahkan peserta didik dan madrasah menjadi unggul. (Hakim, 2016)

Untuk itu madrasah membutuhkan dukungan dan partisipasi warganya, yang di dalamnya terdapat beberapa orang penting dan diantaranya adalah kepala madrasah, Waka kurikulum, kesiswaan, pendidik dan peserta didik dan masih banyak lagi. Namun disamping itu sosok yang memiliki peran penting atas jalannya budaya religius di lembaga pendidikan adalah kepala madrasah. (Hendrawati & Prasoj, 2015)

Karena kepala madrasah menjadi sosok pemimpin yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas kepemimpinan di lembaga pendidikan tersebut, sekaligus *Publik figur* yang memiliki otoritas dalam menentukan arah dan membawa madrasah mencapai target yang telah ditetapkan oleh madrasah. (Ginting, 2012) Sehingga kepala madrasah di tuntut untuk dapat menanamkan Budaya religius kepada seluruh warga madrasah, agar dapat membentuk kepribadian yang religius dan nantinya dapat menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam membangun madrasah yang memiliki Budaya religius yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam, kepala madrasah diharapkan mempunyai kemampuan lebih untuk membina kepribadian para peserta didik. Karena

dengan kemampuan itu, kepala madrasah mempunyai wewenang penuh untuk memelihara, menumbuh kembangkan, dan bertanggung atas berjalannya budaya di madrasah, sehingga dapat mewujudkan Budaya religius yang diinginkan. (Kusumawati, 2015)

Dengan Budaya religius ini, kepala madrasah bertujuan agar peserta didik mampu mewujudkan akhlak yang dicerminkan Rasulullah, sebagai pemimpin haruslah kepala madrasah dapat memberikan teladan yang baik untuk lembaga pendidikannya. Dengan harapan peserta didik mempunyai nilai positif yang tidak hanya dalam ilmu pendidikan formalnya saja, namun juga pendidikan nonformal dari kepribadian diri peserta didik itu sendiri. Oleh karena itu madrasah membina Budaya religius agar peserta didik mempunyai nilai-nilai keislaman yang tinggi.

Kepala madrasah identik dengan kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usaha mempengaruhi, pemimpin dapat menggunakan banyak pendekatan seperti pendekatan pada sifat, pendekatan tingkah laku, maupun kontingensi. (Setyati, 2014) Jika melihat dari definisi ini, maka dapat disimpulkan jika kepemimpinan memiliki hubungan mempengaruhi antara pemimpin dengan bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasinya.

Oleh karena itu untuk mewujudkan Budaya religius yang dapat menjunjung dan membawa Madrasah menjadi unggul, di butuhkan kepala madrasah yang memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengarahkan warganya dengan bijaksana dalam mewujudkan tujuan madrasah, serta memiliki kecerdasan yang tinggi untuk dapat menemukan solusi bagi semua persoalan yang dihadapi. (Setyati, 2014) Dengan adanya kemampuan ini, tentu nantinya dapat mendukung terwujudnya budaya religius di madrasah, karena faktor penentu budaya sebuah organisasi itu terlaksana ialah pemimpin.

Dilihat dari statusnya, madrasah yang berbasis religius ini termasuk madrasah satu-satunya di kecamatan pacet, meski madrasah ini tidak begitu bisa mengikuti perubahan paradigma pendidikan dan tuntutan masyarakat yang tinggi terhadap madrasah. Namun madrasah ini tetap berusaha untuk maju dan bersaing dengan madrasah lain, salah satunya dengan menjalankan Budaya religius yang bervariasi serta terus berusaha menjadi teladan yang baik untuk yang lain, khususnya yang bukan berbasis religius.

Salah satu budaya yang dijalankan dimadrasah ini adalah, membaca Asmaul husna beserta artinya dan membaca yasin setiap hari Jum'at dan membaca Istighosah pada hari jum'at tertentu. Dengan harapan dapat diberi kemudahan dalam mencari ilmu dan memiliki ilmu yang bermanfaat di dunia maupun di akhirat.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis ingin membahas persoalan kepala madrasah dalam membina Budaya religius yang ada di madrasah tersebut, karena Budaya di suatu organisasi tentunya tidak lepas dari kebijakan dan pengelolaan seorang pemimpin. Terlebih lagi sebuah budaya organisasi merupakan artikulasi untuk membentuk seluruh warga madrasah agar berkepribadian religius, yang nantinya dapat menjadi teladan bagi orang lain khususnya diri sendiri.

Kepemimpinan

Membahas tentang kepemimpinan dalam organisasi Islam maka sesuai dengan istilah khalifah seperti di dalam Al-Qur'an. Penggunaan kata khalifah sepeninggal Rasulullah SAW juga dimaksudkan sebagai seorang amir atau orang yang memiliki kekuasaan. Namun kedua istilah ini juga biasa disebut sebagai pemimpin dalam organisasi formal.(AR, 2015, p. 331) Dan bila merujuk kepada firman Allah SWT dalam QS Al-baqarah: 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قِيلَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَنْتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

30. ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30).

Seorang pemimpin sangat penting dan besar peranannya dalam berbagai organisasi termasuk lembaga pendidikan. Tercapainya tujuan lembaga pendidikan sangat bergantung pada semua kebijaksanaan dari kepala madrasah.(Hendrawati & Prasojo, 2015) Berbagai upaya yang telah dijalankan oleh para ahli untuk memahami kepemimpinan telah melahirkan beberapa teori yang berhubungan dengan hal tersebut.(Mulyono, 2009) Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an, QS. Ali-imran: 26

قُلْ اَللّٰهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ تُوْتِي الْمَلِكَ مَنْ تَشَآءُ وَتَنْزِعُ الْمَلِكَ مِمَّنْ تَشَآءُ وَتُعْزِزُ مَنْ تَشَآءُ وَتُذَلِّلُ مَنْ تَشَآءُ بِبِيْدِكَ الْاٰخِرِۙ اِنَّكَ عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

26. Katakanlah: "Wahai Tuhan yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sesungguhnya Engkau

Maha Kuasa atas segala sesuatu.
(QS Ali Imran: 26)

Jika memahami sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki kemampuan dalam menentukan seberapa besar keberhasilan maupun kegagalan yang terjadi di dalam organisasinya, karena tanpa adanya peran seorang pemimpin maka sebuah lembaga tentu akan mengalami situasi dan kondisi yang tidak dapat diperhitungkan.

Kepala Madrasah

Jika melihat kepala madrasah di dalam kamus besar bahasa Indonesia, terdiri dari dua suku kata kepala dan madrasah. Kepala yang biasa diartikan ketua atau pemimpin organisasi maupun sebuah lembaga. Sedangkan madrasah yaitu sebuah lembaga pendidikan yang menjadi tempat untuk menerima serta memberi pembelajaran.¹

Seorang kepala madrasah adalah pimpinan di dalam organisasinya, maka dari itu harus memiliki kemampuan agar lembaganya mencapai tujuan yang telah direncanakan, ia harus memiliki kemampuan dalam merespon perubahan agar ia dapat melihat masa depan pada kehidupan global ini. Karena kepala madrasah memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan dari semua persoalan terkait pengelolaan madrasah.(Yogi Irfan Rosyadi, 2015) Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin, administrator, pendidik dan supervisor, seharusnya dapat mengelola lembaga pendidikannya agar berkembang dengan lebih baik dan dapat bersaing di masa depan.(Marno & Supriyatno, 2014)

Arti kepemimpinan memiliki definisi yang bermacam, sedangkan untuk kepemimpinan terhadap budaya dapat didefinisikan sebagai usaha pemimpin dalam mewujudkan budaya organisasi yang kuat dalam mendukung terwujudnya nilai-nilai keyakinan serta tingkah laku

pemimpin menjadi bagian terpenting dalam menentukan keefektifan kepemimpinannya terhadap budaya yang ingin ia wujudkan. Sehingga pemimpin akan berusaha secara maksimal untuk membangun budaya madrasah yang didasari oleh nilai-nilai keyakinan dan tingkah laku yang dimilikinya.(Sahlan, 2010)

Berbicara mengenai pemimpin, ada beberapa sikap yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin selama menjalankan tugas dan perannya. Diantaranya adalah keadilan, kejujuran, rendah hati, bermanfaat bagi yang lain, efisien, disiplin tinggi, dan memiliki visi yang jauh ke depan.(Agustian, 2003,)

Pentingnya kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai pendorong kinerja pendidik dengan sikap bersahabat, dan penuh pertimbangan terhadap warganya. Karena kepala madrasah yang berperilaku positif dapat mendukung, memberi arahan dan memotivasi warga madrasah dalam bekerja sama mewujudkan visi, misi dan tujuan dari madrasahnyanya. (Setyati, 2014)

Kepemimpinan kepala madrasah berperan sangat penting dalam menggerakkan madrasahnyanya, agar dapat sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman saat ini. Oleh karena itu dibutuhkan pemimpin yang peduli dan memiliki pemahaman lembaga pendidikan secara baik dan benar serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mewujudkan sebuah pendidikan yang bermutu ditempat yang ia pimpin.

Peran dan Tugas Kepala Madrasah Mengembangkan Budaya

Melihat madrasah dalam bingkai pendidikan Indonesia, sebagian besar madrasah telah berhasil mengembangkan kehidupan beragama masyarakat Indonesia. Namun, madrasah saat ini masih dipandang sebelah mata karena madrasah dianggap lembaga pendidikan kelas dua.(Hulyadi, Khaeruman, & Nurhidayati, 2017) Dampaknya, walaupun

¹ Kamus besar bahasa Indonesia (digital).

keberadaannya diakui sejajar dengan madrasah formal yang lain, madrasah hanya diminati oleh para peserta didik yang kurang mampu secara intelegensi dan ekonominya, kualitas pendidikannya rendah, manajemen pendidikannya kurang profesional, sarana dan prasarana pas-pasan.(Maimun & Fitri, 2010)

Menanggapi hal itu, dibutuhkan pemimpin yang mempunyai visi misi yang jelas dan mampu bersaing kuat, sehingga dapat menjalankan semua tugas dan fungsi kepemimpinan dengan baik dan mengangkat nama madrasah. Sehingga dapat menghapus pendapat negatif dari masyarakat tentang madrasah.

Kepala madrasah memiliki tugas dan fungsi yang sangat penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan pendidikan yang ia pimpin. Ruang lingkup tugas seorang kepala sekolah diklasifikasikan menjadi empat aspek penting, yaitu pembuatan perencanaan, pemberdayaan dan pengembangan staf, administrasi, dan pengembangan sarana maupun prasarana.(Fauziyati, 2018)

Sedangkan peran kepala madrasah dalam kepemimpinan adalah merencanakan program yang akan dilaksanakan oleh madrasah, mengorganisasikan program yang telah direncanakan, menggerakkan dan memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberi peneladanan yang baik dalam kinerjanya, memonitor dan mengevaluasi yang terkait dengan program yang telah berjalan.(Yogi Irfan Rosyadi, 2015)

Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus dapat mengerti berbagai kedudukan, keadaan maupun apa yang dibutuhkan oleh seluruh warga maupun lembaganya. Karena dengan adanya kerjasama dapat menghasilkan pikiran yang sejalan dan harmonis dalam usaha pengembangan madrasah. Dan sebaliknya, apabila menemui kegagalan berarti mencerminkan gagalnya peranan kepala madrasah dalam menggerakkan seluruh

anggotanya termasuk lembaga yang dipimpinnya.(Marno & Supriyatno, 2014)

Karena untuk memimpin sebuah madrasah yang mempunyai dinamika perkembangan yang cepat tentu diperlukan sebuah strategi baru seperti kepemimpinan terhadap budaya madrasah. Strategi ini menjadi sesuatu yang unik karena budaya menjadi sebuah faktor penting terciptanya madrasah yang berkualitas. Kepemimpinan seperti ini menggunakan budaya untuk mengarahkan madrasah agar dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat untuk melakukan perbaikan mutu secara berkelanjutan. Hal ini berdasarkan pada peran seorang pemimpin terhadap usahanya membentuk budaya madrasah.(Husni & Hasyim, 2017)

Lingkup kajian ini didasarkan pada pendapat bahwa kepemimpinan akan lebih baik apabila di dukung dengan kondisi budaya yang kuat karena akan mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan madrasah. Jadi sebagai kepala madrasah haruslah konsisten terhadap peningkatan mutu Madrasah, karena sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah dituntut untuk berperan pada terbentuknya pribadi yang baik agar dapat memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Dengan nilai-nilai kepemimpinan yang diyakini, maka diterapkan pada kehidupan organisasi Madrasah sehingga berdampak pada upaya peningkatan budaya Madrasah.

Budaya Religius Madrasah

Sebagian besar orang menganggap pengertian budaya memiliki kesamaan dengan adat istiadat atau tradisi. Padahal tradisi mempunyai makna sebagai sikap dan kebiasaan dari kelompok masyarakat yang terlihat pada tingkah laku masyarakat tersebut. Sedangkan koentjaraningrat memaknai budaya sebagai sebuah gagasan atau tindakan dan hasil karya manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang menjadi milik bagi manusia.(Husni & Hasyim, 2017) Jika dilihat secara detail, cakupan definisi budaya yang berasal dari

cabang ilmu antropologi sangatlah luas. Budaya diistilahkan sebagai sebuah totalitas dari kepercayaan, tingkah laku, kesenian, kelembagaan, bahkan semua hal terkait kontribusi atau karya dan pemikiran manusia yang memiliki ciri khas dari suatu kondisi masyarakat yang dikembangkan bersama.(Sahlan, 2010)

Jika kita menghubungkan antara budaya dan madrasah, maka akan menemukan definsi yang menjelaskan bahwa madrasah yang memiliki budaya pada dasarnya sama dengan organisasi yang berbudaya. Sebenarnya madrasah atau organisasi yang berbudaya tidaklah berbeda dengan budaya yang dimiliki masyarakat yang telah dikenal selama ini. Lingkungan merupakan factor yang menjadi dasar perbedaan, sehingga kekhususan dan kekhasan dari sebuah budaya madrasah memiliki perbedaan yang signifikan dengan budaya yang berada di organisasi lain maupun masyarakat.(Nurdin, 2013)

Budaya madrasah merupakan kunci yang harus mendapat perhatian penuh dari semua jajaran fungsionaris yang berada di madrasah. Sebab dibangunnya budaya madrasah didasarkan pada karakteristik budaya lokal di sekitar lingkungan madrasah. Dan budaya yang berada di dalam madrasah menjadi jantung bagi madrasahnyanya, pembentukannya harus dilaksanakan usaha yang berkelanjutan serta komitmen yang kuat. Yang akhirnya perlu diukur oleh semua komponen baik madrasah maupun masyarakat.(Husni & Hasyim, 2017)

Dari beberapa penjelasan di atas dapat dipahami bahwa budaya madrasah merupakan sebuah sistem, pemikiran, dan tindakan yang keberadaannya berdasarkan nilai-nilai atau norma yang dianut dan menjadi identitas diri dan pembentuk kepribadian setiap warga madrasah.

Sedangkan dalam kajian budaya madrasah yang religius, merupakan konsep budaya madrasah yang berdasarkan pada nilai keislaman. Berdasarkan pendapat ini, madrasah yang memiliki budaya religius

merupakan cara bertindak dan berfikir sebagai warga madrasah yang berlandaskan nilai-nilai religius.(Mala, 2015)

Dengan begitu dapat disimpulkan, budaya religius madrasah merupakan perwujudan nilai-nilai Islami sebagai dasar berfikir maupun berperilaku yang telah dianut semua warga madrasahnyanya. Sehingga agama yang dijadikan sebagai budaya sebuah madrasah, baik dilakukan dengan sadar maupun tidak sadar warga madrasahnyanya tentu akan beradaptasi dengan budaya yang telah terbentuk tersebut. Maka dari itu dalam membudayakan nilai-nilai religius dapat dilakukan melalui kebijakan kepala madrasah, pelaksanaan pembelajaran, ekstrakurikuler, dan pembiasaan untuk berperilaku secara konsisten, agar tercipta budaya religius yang kuat di lingkungan madrasah.

Proses Terbentuknya Budaya Religius Madrasah

Budaya madrasah secara umum terbentuk dengan berdasarkan Visi dan Misi seseorang yang dikembangkan untuk menghadapi tuntutan lingkungan sekitar. Jika melihat dari sudut pandang yang lain, terbentuknya budaya merupakan sebuah program sebagai *learning process* atau sebuah solusi dari sebuah masalah.(Sahlan, 2010)

Jika seperti itu, langkah-langkah dalam membentuk budaya religius dapat dilakukan dengan peniruan, pembiasaan, penganutan dan penataan dalam budaya suatu organisasi. Dengan mengikuti peraturan atau kebijakan dari pimpinan sebuah budaya dapat terbentuk dengan baik, dan dapat menjadi acuan oleh seluruh anggotanya untuk bertindak dan berperilaku.(Sahlan, 2010)

Selanjutnya, budaya sebagai *learning process* merupakan upaya yang dimulai dari pelaku budaya terlebih dahulu, baik berupa keyakinan, kebenaran, atau landasan yang mendasari untuk dipegang teguh menjadi sebuah pendirian yang

kemudian diaktualisasikan dengan perilaku dan sikapnya. Upaya ini dapat diperoleh melalui pengalaman langsung dan percobaan trial and error, dan dibuktikan dengan penerapan dalam kehidupannya.(Sahlan, 2010) Dan budaya madrasah tentu dapat diciptakan, dibentuk dan disalurkan. Dan terbentuknya budaya madrasah ini tidak dapat lepas dari dukungan warga madrasah yang butuh kurun waktu yang lama.(Mala, 2015)

Agar sebuah budaya dapat terbentuk sebagai sebuah wujud dari nilai, keyakinan, bahkan perilaku yang dialihkan dari pemimpin kepada anggotanya, dengan tujuan untuk menguatkan perpaduan dari semua komponen madrasah. Maka, pemimpin berperan dalam membangun dan menginternalisasikan budaya terhadap warga madrasah menjadi sangat penting.

Pembudayaan Nilai-nilai Religius di Madrasah

Disaat membudayakan nilai-nilai agama diperlukan sebuah komitmen bersama diantara warga Madrasah terutama kepala madrasah. Pembudayaan nilai-nilai agama dalam komunitas Madrasah harus menjadi inti dari kebijakan Madrasah. Oleh karena itu, kebijakan dalam mewujudkan budaya religius disebuah madrasah seharusnya dapat dijadikan strategi untuk meningkatkan mutu dan daya saing.

Dengan terbiasa membudayakan nilai-nilai religius setiap hari, baik kepala madrasah dan semua warga madrasah diharapkan dapat mendukung pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Karena jika iklim dan budaya yang terdapat di madrasah tersebut kondusif tentu akan meningkatkan motivasi untuk belajar sehingga potensi yang dimiliki peserta didik dapat untuk mudah dikembangkan secara optimal.(Zubaidah, 2015)

Pada akhirnya, melalui pembiasaan budaya religius oleh seluruh warga madrasah selama berada di lingkungan

madrasah, akan berpengaruh pada peserta didik dan dapat mengaplikasikan dalam kehidupannya. Tidak hanya dalam lingkungan Madrasah, namun juga dilingkungan keluarga dan masyarakat.

Untuk mencapai harapan dari seluruh warga madrasah dan masyarakat, madrasah-madrasah yang berhasil memiliki cita-cita, misi dan visi yang jelas tentang apa yang dianggap penting (berharga). Biasanya misi ini dirumuskan oleh pengelola Madrasah berdasarkan input (masukan) dari peserta didik, dan orang tua dan masyarakat serta kebijakan pemerintah berupa UUSPN atau Undang-Undang lain. Tetapi, yang paling esensial bagi pengembangan dan implementasi misi yang sukses adalah maksud dan tujuan kepemimpinan kepala madrasah. (Kholis, 2009) Untuk mendorong terwujudnya cita-cita dan tujuan yang diharapkan madrasah, tentu diperlukan nilai-nilai religius menjadi budaya di lingkungan madrasah. Karena dengan budaya religius ini dapat digunakan sebagai bentuk pengembangan diri peserta didik. Seperti pembiasaan membaca *Asma'ul Husna*, pembiasaan shalat *Dhuha* dan *jamaah Dhuhur*, membaca surat yasin dan istighosah setiap hari jum'at yang dilakukan oleh semua warga madrasah. Karena adanya madrasah berguna untuk belajar, mencari ilmu dan mengembangkan diri. Maka bila berdo'a sebelum belajar tentu dapat menjadi pengikat spiritual antara manusia dengan Allah SWT sebagai tuhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan di MA Surban Pacet Mojokerto, lokasi penelitian ini terletak di jalan RA. Kartini No. 21 Pacet Mojokerto. Daerah pegunungan dan banyak tempat wisata, sehingga memikat pengunjung dari dalam kota maupun luar kota.

Informasi dalam penelitian ini akan di gali dari beberapa sumber untuk memperoleh informasi dan dokumen-dokumen. diantara sumber informasi yang dimanfaatkan peneliti, meliputi: sumber

informasi *primer*, yang didapat melalui wawancara dan observasi kepada Kepala Madrasah, Waka Kurikulum dan Waka Kesiswaan, Guru Bahasa Arab, dan para siswa. Kemudian sumber informasi *sekunder* yakni sumber informasi tertulis. Yang mana sumber informasi ini di dapat dari buku, arsip, dokumen pribadi, dokumen resmi yang dimiliki madrasah maupun kepala madrasah, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik diantaranya *interview* (wawancara), observasi, dan dokumentasi. Dalam teknik *interview* ini, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan dengan terstruktur telah disusun sebelum wawancara dimulai. Sedangkan observasi yang digunakan peneliti ini adalah observasi terstruktur, yaitu observasi yang dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan dan di mana tempatnya. Sehingga peneliti mengamati secara langsung kegiatan yang ada di lembaga dan semua yang terkait dengan penelitian ini. Dan terakhir dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh informasi tertulis maupun tidak tertulis terkait MA surban Pacet maupun yang berhubungan dengan penelitian ini.

Proses analisis informasi dilakukan melalui beberapa tahap diantaranya pengumpulan data, yang dimulai dari beberapa informan dan observasi langsung yang sudah dituliskan dalam bentuk catatan lapangan, transkrip wawancara dan dokumentasi. Kemudian proses pemilihan data, menyusun informasi yang telah diperoleh dalam satuan-satuan yang kemudian di integrasikan pada langkah berikutnya, dengan membuat koding. Dan proses analisis terakhir dengan memeriksa keabsahan informasi dan ditutup dengan tahap pembahasan hasil penelitian.

Tahap analisis informasi ini dilakukan untuk memeriksa keabsahan informasi dengan fenomena yang tersedia, ditambah dokumentasi untuk membuktikan keabsahan data. Setelah informasi terkumpul dilakukan analisis untuk mengungkap hal-hal yang perlu

diungkap dan perlu digali lebih dalam lagi. Serta digunakan untuk menentukan hasil penelitian, agar diketahui bahwa hasilnya benar-benar dapat dipercaya dan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan membahas permasalahan dengan merujuk pada hasil penelitian maupun teori yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya.

Usaha Pemimpin Madrasah Untuk Membina Budaya Religius.

Dari penelitian ini menunjukkan kepala madrasah dalam membina Budaya religius yakni membaca *Asma'ul Husna* sebelum pembelajaran dimulai dari inisiatif kepala madrasah MA pribadi, yang akhirnya disampaikan untuk membuat persetujuan dengan semua bawahannya. Kepala madrasah menginginkan kemajuan untuk madrasah melalui Budaya religius yang menjadikan madrasah mempunyai ciri khas dan keunikan tersendiri dari sekolah maupun madrasah lainnya.

Peran kepala madrasah sebagai edukator dengan memberikan pembelajaran dengan baik, membimbing pendidik dan peserta didiknya. dengan berpacu pada tiga tahap, yaitu pengetahuan (memahami), pelaksanaan, dan pembiasaan. Dalam hal ini kepala madrasah turun tangan langsung untuk membina para peserta didik dalam pembacaan *Asma'ul Husna* setiap pagi diawal pelaksanaan Budaya religius di MA Surban Pacet.

Memberi pemahaman pada pendidik dan peserta didik tentang tujuan, manfaat dan pentingnya Budaya religius di madrasah, dengan melaksanakan pembinaan budaya *Asma'ul Husna* setiap sebelum pembelajaran di mulai dan Budaya religius lainnya. Dan setelah semua berjalan sesuai dengan harapan, maka upaya kepala madrasah adalah membiasakan dengan memotivasi untuk melaksanakan semua Budaya religius yang ada di Madrasah tanpa ada paksaan dan

memang sudah tertanam dalam jiwa mereka rasa untuk memiliki budayanya.

Karena memang sebagai kepala madrasah haruslah mempunyai banyak ide dan strategi baru untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan mutu madrasah, dengan begitu madrasah dapat meningkat mutunya dengan cara mengembangkan budaya yang unik, sebab budaya merupakan salah satu faktor terwujudnya madrasah yang berkualitas. Kepemimpinan kepala madrasah ini membina budaya untuk mengarahkan warga madrasah agar kuat untuk melakukan perbaikan mutu yang berkelanjutan. Karena hal ini didasarkan pada kesesuaian peran seorang pemimpin untuk membina dan membentuk budaya Madrasah. (Husni & Hasyim, 2017)

Setelah Budaya religius Asma'ul Husna berjalan dengan baik di MA Surban Pacet ini, kepala madrasah mempunyai pembaharuan untuk pengembangan Budaya religius Asma'ul Husna lebih berkualitas dengan tujuan membuat Budaya religius di MA Surban Pacet lebih baik.

Keterkaitan antara kepemimpinan dengan budaya organisasi merupakan lingkup sosial organisasi yang membutuhkan pengelola profesional. Karena diperlukan pemimpin yang berorientasi pada mutu, yang dapat mengukur dari keberhasilan yang kecil, dapat bertanggung jawab serta mampu memotivasi semua anggota untuk mencapai tujuan. Dan pemimpin yang dapat menyatukan tujuan dari berbagai anggota (pendidik, staf dan peserta didik) karena semua mempunyai tujuan yang berbeda-beda. (Tampi, 2014)

Dalam usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan, harus dengan cara memperhitungkan situasi maupun kondisi, serta sumber daya yang ada agar dapat tercapainya tujuan tersebut dengan baik. Dengan sumber daya yang dimiliki, perlu adanya control secara komprehensif agar kerja sama yang tercipta harmonis dalam

pencapaian tujuan. (Samsuni, 2017) Untuk mendukung hal ini memerlukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Sebagai pemimpin kepala madrasah MA Surban Pacet mampu menjalankan tugasnya sebagai *Manajer*, dengan menyusun program secara sistematis dengan uraian kegiatan rutin di madrasah. Dan melalui tahap sebagai berikut :

- a. Perencanaan: aktifitas pengambilan keputusan terkait target yang akan di capai, tindakan yang akan di ambil dalam mencapai tujuan, sasaran dan objek yang akan melakukan tugas-tugasnya dalam membina budaya madrasah.
- b. Pengorganisasian: merupakan langkah ke arah yang telah disusun sebelumnya, tentang tujuan yang akan dicapai, pekerjaan yang akan dikerjakan, pembagian yang jelas dan alat yang dibutuhkan untuk aktivitas pengorganisasian budaya madrasah yang akan dibina.
- c. Penggerakan: berupa tindakan untuk mengusahakan agar semua warga madrasah menjalankan peran dan tugas serta tanggung jawabnya dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah direncanakan.
- d. Pengawasan: Berkaitan dengan pengontrolan dan evaluasi terhadap standar kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan agar tetap sesuai rencana.

Untuk membina Budaya religius ini, kepala madrasah MA Surban Pacet menerapkan fungsi manajemen seperti di atas karena seorang kepala madrasah dituntut dapat memberi peran penting pada terbentuknya pribadi yang baik. Agar nantinya dalam proses pemberdayaan potensi yang ada mudah untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Dengan nilai-nilai kepemimpinan yang diyakini, maka diterapkan metode hanifida untuk membina dan mengembangkan pembiasaan membaca *Asma'ul Husna*

dengan menggunakan arti dan gerakan untuk memudahkan dalam menghafal.

Dalam membina Budaya religius ini dengan pembiasaan membaca *Asma'ul Husna*, kepala madrasah mengupayakan untuk memberi pemahaman dan penanaman pada peserta didik dalam menjalankan budaya religius ini, serta melatih peserta didik membiasakan shalat dhuha dan dhuhur berjamaah, membaca yasin dan istighosah. Upaya lain kepala madrasah dengan pelatihan dengan mengirim para pendidik pada pondok Laa Raiba Training Center untuk mempelajari metode hanifida.

Dengan adanya metode ini membawa para peserta didik mempunyai pengetahuan baru, metode ini sangat bermanfaat untuk mendorong peserta didik menjadi terbiasa untuk menghafal dan berkonsentrasi saat belajar. Kepala madrasah juga ikut memantau dan sesekali membimbing para peserta didik dalam kegiatan pembiasaan membaca *Asma'ul Husna* dengan metode Hanifida.

Seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap budaya dari suatu organisasi, seperti halnya semua sikap maupun tingkah laku yang dilakukan seorang pemimpin, apa yang menjadi pusat perhatian pemimpin, reaksi pemimpin terhadap adanya kritik, dan lain sebagainya. Maka dari itu dapat kita dipahami bahwa sejauh mana pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan warganya menentukan budaya organisasi atau madrasah, baik yang langsung maupun tidak langsung. Agar sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat, maka pemimpin harus dapat mengelola semua komponen budaya sebagai sebuah manifestasi baik berupa nilai, keyakinan bahkan seluruh perilaku dari anggotanya, dalam kasus ini adalah warga madrasah.

Untuk itu agar madrasah dapat memaksimalkan proses penanaman nilai-nilai religius, perlu cara-cara seperti berikut:

- a. Visi yang realistis, kredibel dan menarik dapat diwujudkan oleh

madrasah agar masa depan organisasi dapat selalu tumbuh dan membaik.

- b. Piawai dalam membangkitkan spirit dan motivasi kerja pada orang lain yang dilakukan dengan pendekatan contoh (*suri tauladan*)
- c. Berorientasi pada pertumbuhan masa depan, dari pada jangka pendek. (Maimun & Fitri, 2010)

Dari ikatan saling meyakini dan komitmen antar pendidik, peserta didik maupun masyarakat, diharapkan madrasah khususnya pemimpin dapat membentuk budaya madrasah yang konsisten dan kuat agar upaya madrasah dalam proses mencapai tujuan dapat berjalan efektif. Karena madrasah harus bisa memberdayakan dan memodifikasi pendidikan guna berupaya untuk melakukan pembaharuan dalam pengembangan metode belajar dan mengajar, sebab madrasah selama ini memiliki beban yang menjadi tuntutan sulit, seperti disatu sisi pembelajaran umum harus berhasil dan berprestasi, sedangkan dibidang agama juga harus memiliki keunggulan.

Problem dan Dampak yang dihadapi pemimpin madrasah selama membina Budaya Religius.

- a. Problem yang di alami kepala madrasah juga pendidik di MA Surban Pacet Mojokerto

Dari semua upaya yang dilakukan dalam pembinaan Budaya religius di MA Surban Pacet, pastinya ada problem serta dampak yang dialami dalam mencapai tujuan. Setelah penulis melakukan penelitian, menemukan problem diantaranya sebagai berikut: problem yang muncul dari anak-anak yang masih belum disiplin mengikuti pembiasaan membaca *Asma'ul husna*, karena sebelumnya tidak ada pembiasaan dengan metode hanifida, sehingga mereka tidak terbiasa untuk mengikuti kegiatan diluar kelas sebelum pembelajaran dilaksanakan. Dengan

problem yang seperti itu, madrasah juga tidak memberi hukuman untuk sanksi, serta banyak diantara mereka yang terlambat ke madrasah karena berbagai alasan.

Dari hasil observasi, ada faktor lainnya karena kurangnya motivasi pihak madrasah terhadap warga madrasah dalam membiasakan budaya religius di MA Surban Pacet ini. Untuk sarana dan prasarana madrasah juga kurang mendukung kebutuhan peserta didik dalam membudayakan membaca asmaul husna dengan metode hanafida. Terlebih lagi, banyaknya peserta didik yang sulitnya untuk diajak melaksanakan shalat berjamaah, karena banyak mereka lebih mendahulukan untuk pulang sebelum jamaah selesai.

Dan banyak pendidik yang mengakui bahwa untuk membangun semangat para peserta didik adalah hal yang paling sulit, karena tipe kepribadian dan latar belakang keluarga mereka berbeda-beda. Pendidikan madrasah juga dihadapkan pada masalah internal, seperti manajemen madrasah, kurikulum, tenaga kependidikan, strategi pembelajaran, pendanaan, kualitas lulusan, dan bahkan anak yang tidak memiliki semangat belajar, pergaulan bebas, narkoba dan banyak lainnya.

Untuk itu orang tua sebagai wali dan pendidik utama di lingkungan keluarga, harus selalu mengontrol dan memperhatikan serta memotivasi anak agar selalu sesuai dengan ajaran islam. Orang tua harus selalu hati-hati terhadap tingkah anak yang mulai berbeda, mengetahui teman-teman yang bergaul dengannya, atau sering mengontrol ke dalam kamar anak. Bukan berarti mencurigai segala yang dilakukan anak. Tapi menjaga agar anak tetap terjaga dari hal-hal yang membahayakan dirinya, karena itu nantinya akan berpengaruh pada prestasi dan semangat belajarnya dari waktu ke waktu.(Ainissyifa, 2014) Tentu bentuk-bentuk diatas perlu dilakukan, tetapi juga tidak perlu berlebihan dan

mencolok, agar anak tidak merasa terkekang dan tidak bebas. Dan tidak lupa memberikan pengertian yang logis analitis dalam melakukan kontrol semacam ini.

MA Surban Pacet ini memang bukan madrasah elit, karena dari masalah ekonomi keluarga peserta didik juga terlihat jelas dari kalangan menengah ke bawah. Untuk itu fasilitas tempat ibadah juga tidak begitu besar, karena menyesuaikan dengan keuangan yang di dapat dari peserta didik, sehingga peserta didik melakukan shalat jamaah harus bergiliran. Meskipun seperti itu, namun upaya madrasah dalam membina Budaya religius tetap dilakukan dengan maksimal. Saat ini, para pendidik sudah lebih disiplin, giat dan semangat untuk dijadikan teladan oleh para peserta didik.

Solusi yang dilakukan kepala madrasah yang terlihat adalah membangun kerja sama yang baik dengan anggotanya, agar terwujud iklim kerja yang membuat anggota berada pada kondisi tenang dan tentram serta bebas tanpa tekanan. Kepala madrasah juga para pendidik berupaya untuk disiplin sehingga akan berpengaruh pada peserta didik, pendidik pun tak lupa memberikan motivasi keberanian dalam segala hal juga menjadikan hubungan pendidik dengan peserta didik seperti halnya dengan teman atau orang tua sendiri namun wibawa pendidik tetap terjaga. Sehingga peserta didik akan lebih dapat terbuka sekaligus akrab dengan pendidiknya.(Utomo, 2005)

Dalam bukunya Abd. Wahab dan Umiarso dijelaskan bahwa kepala madrasah harus mampu menciptakan ide-ide bagus dan mampu memperoleh solusi dari berbagai problem, mampu membuat perencanaan untuk hari ini dan esok serta mampu mengantisipasi kebutuhan mendatang, kemampuan mengorganisasi dengan mendistribusi tugas dan tanggung jawab dengan adil, dapat memberi keputusan dengan tepat dan menghadapi masalah dengan tenang, mampu berkomunikasi dengan memahami, mendengar dan menjelaskan dengan orang

lain. Mampu memberi motivasi dengan memberi inspirasi untuk mencapai tujuan dan target. Serta mampu melakukan evaluasi dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan tujuan. (Wahab & Umiarso, 2011)

Yang akhirnya peserta didik akan mudah dimotivasi dan lebih mudah diarahkan untuk patuh kepada pendidik, serta tergugah untuk giat dan berminat menjalankan Budaya religius untuk mengembangkan mutu madrasah juga membuat mereka tidak jauh dari pribadi muslim dan menambah pengetahuan peserta didik, memang agar berhasil dalam mencapai tujuannya sangat dibutuhkan pemimpin yang memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas dan perannya sebagai pemimpin. Hal ini juga tak lepas dari pengaruh dan pengarahannya kepala madrasah, disini kepala madrasah berhasil menempatkan perannya sebagai leader, manajer, dan supervisor. Yang dapat memahami keadaan, memecahkan solusi dan mampu meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

b. Dampak dari pembinaan Budaya Religius di MA Surban Pacet Mojokerto.

Dari problem-problem yang di hadapi oleh kepala madrasah dan pendidik di MA Surban Pacet, memperoleh dampak yang positif bagi peserta didik dan seluruh warga madrasah. Dengan adanya Budaya religius yang menunjang nilai keagamaan yang tinggi ini menjadikan warga madrasah tidak hanya dapat membaca Asma'ul Husna seperti biasa, namun membaca dengan mengerti artinya dengan metode Hanifida. Dan itu adalah sebuah perkembangan yang baik, sedangkan saat ini diperlukan orang-orang yang tidak hanya tahu Islam namun mampu memahami Islam dengan baik, agar iman dan taqwanya kepada Allah SWT meningkat.

Dari hasil penelitian, para peserta didik juga sedikit demi sedikit belajar memahami makna Al-Qur'an dengan metode hanifida, yang itu sangat bermanfaat dan membuat mereka terbiasa untuk menghafal. Peserta didik juga lebih disiplin untuk segera ke madrasah karena mengikuti *Asma'ul Husna* sebelum pembelajaran merupakan hal yang wajib diikuti oleh semua warga MA Surban Pacet. Selain itu, peserta didik yang telah mengikuti pelatihan maupun yang belum juga yang tidak mengikuti pelatihan, bersemangat mengajarkan di RA dan TPQ.

Dalam memajukan sebuah madrasah memang tidak lepas dari peran masyarakat. Karena apabila madrasah memiliki hubungan yang harmonis dengan masyarakat, tentu mereka juga akan ikut andil dalam membangun dan memajukan pendidikan. Dengan adanya masyarakat yang menerima madrasah, maka madrasah akan dapat menerima kontribusi dari masyarakat dengan baik. Sehingga masyarakat akan merasa ikut bertanggung jawab untuk mendorong anak-anaknya agar lebih giat belajar dan mau berpartisipasi tanpa ada paksaan dalam lingkungan madrasah tersebut. (Hakim, 2016) Dan akhirnya warga madrasah, khususnya peserta didik akan belajar mengajar dan belajar mengamalkan ilmunya untuk orang lain/masyarakat sekitar. Dari sini banyak masyarakat yang bangga dan mempercayakan anak-anak mereka di MA Surban Pacet. Sehingga nantinya diharapkan madrasah akan lebih berkembang dan tetap dapat bertahan meski bukan termasuk madrasah yang maju. Karena menjalin silaturahmi yang baik dengan masyarakat membuat madrasah lebih dekat dengan masyarakat, juga mengambil hati masyarakat lebih mudah.

PENUTUP

Dari hasil penelitian maupun pembahasan, dapat kita disimpulkan bahwa upaya kepala madrasah dalam membina Budaya religius adalah dengan

memahamkan kepada para pendidik juga peserta didik bahwa dengan budaya religius, akan membawa madrasah memiliki identitas diri yang bernilai agama.

Diantara upaya kepala madrasah yang pertama yaitu membiasakan dan mewajibkan membaca Asma'ul Husna sebelum dimulainya kegiatan pembelajaran, yang bertempat di halaman madrasah setiap harinya, dan menghafal Asma'ul Husna serta Al-Mulk setiap akan pulang. Kedua, membiasakan membaca surat yasin pada hari jum'at, dan jamaah shalat dhuha kemudian dzuhur setiap hari sebagai penguat Budaya Islam di madrasah. Kepala madrasah dan pendidik menertibkan jam masuk serta memberi sanksi pada peserta didik yang enggan melakukan kegiatan tersebut. Dan yang ketiga, upaya lain yang dilakukan dengan mengikut sertakan pendidik dan peserta didik pada pelatihan membaca Asma'ul Husna dengan metode hanifida yang bertempat di Pondok Pesantren LaRaiba TC Jombang.

Upaya tersebut untuk membina Budaya religius agar peserta didik lebih beriman dan mengamalkan ajaran agamanya. Yang selanjutnya kepala madrasah beserta pendidik melakukan evaluasi dari hasil pembinaan Budaya religius pada peserta didik.

Masalah yang dihadapi pihak madrasah dalam pembinaan Budaya religius adalah dari faktor kedisiplinan peserta didik dalam mengikuti kegiatan membaca Asma'ul husna, karena sebelumnya tidak terbiasa melaksanakan itu diluar kelas sebelum pembelajarandimula. Pengaruh dari para peserta didik yang terkadang masih saja ada yang datang terlambat karena kesibukan pribadi, sehingga peserta didik tidak mengikuti kegiatan ini. Dan sulitnya mengajak peserta didik mengerjakan shalat berjamaah dhuha dan dzuhur, bahkan banyak dari mereka pulang sebelum berjamaah, yang disebabkan malas untuk bergantian wudhu, lupa membawa

mukenah, dan juga keterbatasan dana madrasah untuk menyediakan sarana dan prasarana yang mencukupi.

Sedangkan dampak pembinaan budaya religius ini yang diantaranya adalah: pertama, dengan adanya Budaya religius peserta didik dapat membaca dengan mengerti maknanya. Kedua peserta didik dapat belajar menghafal Al-Qur'an dengan artinya menggunakan metode hanifida. Ketiga, Peserta didik lebih disiplin untuk pergi ke madrasah karena wajib mengikuti *Asma'ul Husna* dan merasa bertanggung jawab. Dan keempat, peserta didik yang telah mengikuti pelatihan maupun yang belum, bersemangat untuk mengajarkan pada anak-anak di TK dan TPQ.

Daftar Pustaka

- Al-Qur'an dan Terjemahnya. (2008). Al-Hikmah. Penerbit: Diponegoro Bandung.
- Ainissyifa, H. (2014). Pendidikan Karakter dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 08, 1–26.
- AR, Z. T. (2015). Pesantren dan Politik (Sinergi Pendidikan Pesantren dan Kepemimpinan dalam Pandangan KH . M . Hasyim A sy ' ari). *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 323–345.
- Ary Ginanjar Agustian. (2003). *Rahasia sukses membangkitkan ESQ Power: sebuah inner journey melalui Al-Ihsan*. Jakarta: Arga.
- Fauziyati, W. R. (2018). Strategi Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pendidikan menuju Generasi Maju Indonesia. *Qalamuna*, 10(1), 157–177.
- Ginting, B. (2012). Hubungan Budaya Organisasi Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Sman Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa PPS Unimed*, 9(1), 63–80. <https://doi.org/10.1007/BF0097268>

- Hakim, M. N. (2016). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Mewujudkan Sekolah Islam Unggulan. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 104–114. <https://doi.org/10.31538/NDH.V1I2.7>
- Hendrawati, A., & Prasojo, L. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 141–157. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6331>
- Hulyadi, Khaeruman, & Nurhidayati. (2017). Pemberdayaan Kelompok Guru Madrasah Di Kabupaten Lombok Barat. *JIME*, 3(2), 7–11.
- Husni, M., & Hasyim, M. (2017). Konsep Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu Akademik Religius. *Palapa: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 77–108.
- Kholis, N. (2009). *Panduan praktis mengelola lembaga pendidikan*. Yogyakarta: Dianloka Pustaka.
- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *Conference in Business, Accounting And Management(CBAM)*, 2(1), 233–242. Retrieved from <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/308>
- Maimun, A., & Fitri, A. Z. (2010). *Madrasah unggulan: Lembaga pendidikan alternatif di era kompetitif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Mala, A. R. (2015). Membangun Budaya Islami Di Sekolah. *Irfani*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1097/00007632-200112150-00021>
- Marno, & Supriyatno, T. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam (II)*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyono. (2009). *Educational Leadership (Mewujudkan Efektifitas Kepemimpinan Pendidikan)*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Nurdin, A. R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Perilaku Dan Prestasi Belajar Siswa. *Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 1(1), 1–9.
- Sahlan, A. (2010). *Mewujudkan budaya religius di sekolah: upaya mengembangkan PAI dari teori ke aksi*. Malang: UIN Press.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124. Retrieved from <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Setyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–207. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. *Journal Acta DiurnaActa Diurna*, III(4), 1–20.
- Utomo, T. T. (2005). *Mencegah Dan Mengatasi Krisis Anak : Melalui Pengembangan Sikap Mental Orang Tua*. Jakarta: PT Grasindo.
- Wahab, A., & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spiritual (Cet I)*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Yaqien, N. (2010). Membangun Kepercayaan Masyarakat pada Madrasah Melalui Pameran Pendidikan. *Madrasah*, 2(2), 192–206.
- Yogi Irfan Rosyadi, P. (2015). Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP 1 Cilawu Garut. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124–133.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/amp.v3i1.6275>
- Zubaidah, S. (2015). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”* (pp. 177–184).