

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Religius di MTs Walisongo Jatirogo Tuban

Rianto¹

¹ Institut Kyai Haji Abdul Chalim Mojokerto Indonesia; rianpalapa9@gmail.com

Abstract: The leadership of the madrasah principal is very important to realize an organization in the madrasa in changing the behavior of his subordinates so that they can work well in carrying out their duties. A unique and good culture in educational institutions is a school whose human resources and other resources are cultural, civilized, religious, humanist, sensitive and concerned about the social problems of the community. One model of school culture has its own unique color and is in accordance with the goals of national education, namely the formation of student character. The focus of this research: 1) What are the duties and responsibilities of the madrasa principal in developing a religious culture; 2) What is the principal's leadership strategy in developing a religious culture; 3) Factors that support and hinder the leadership of the madrasa principal in developing a religious culture. This research method uses a qualitative approach, the location is at MTs Walisongo Jatirogo Tuban, the data sources are informants, events, locations and documents, primary and secondary data, observation data collection techniques, interviews and documentation. Analysis of the data with qualitative descriptive analysis, while checking the validity of the data using credibility, dependability, transparency and confirmability.

IDAROTUNA: Jurnal
Administrative Science
Vol 2 No 2 November 2021
<https://doi.org/10.54471/idarotuna.v2i2.18>

Received: September 30, 2021
Accepted: October 17, 2021
Published: November 29, 2021

Publisher's Note: Program Study Office Administrative stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Keywords : Leadership, Principal, Religious Culture.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan tempat untuk mengajar dan belajar untuk mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan. Konsep dasar dan implementasinya menentukan proses belajar di lingkungan manusia. Namun pada tataran pelaksanaannya, pendidikan mulai menghadapi perubahan sosial. Karena perencanaan pelaksanaan diklat memerlukan struktur organisasi yang baik, termasuk salah satu unsur terpenting yaitu kepemimpinan madrasah. Pendidikan merupakan hal yang paling penting bagi seseorang. Setiap orang terpelajar akan menjalani hidupnya sendiri. Pasal 1(1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan sengaja untuk menciptakan suasana pendidikan dalam proses pembelajaran, dimana peserta didik dapat berkembang melalui potensinya untuk mencapai spiritualitas keagamaan. Kekuatan, pengendalian diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan. Untuk diri sendiri, untuk masyarakat dan untuk negara.

Agar pembelajaran menjadi efektif, harus ada transfer pengetahuan, nilai (sikap) dan keterampilan (psikomotor) yang secara sadar dilakukan oleh guru, siswa dan lingkungan. Karena orang tua dan lembaga pendidikan lainnya berperan dalam lingkungan, maka lingkungan tidak dapat dipisahkan dari persekolahan. Di sisi lain, pendidikan Islam adalah pengamalan umat Islam yang beriman kepada Allah SWT untuk membimbing dan membimbing para tokoh utama anak didiknya. Tata kelola pendidikan diperlukan agar pendidikan Islam dapat berfungsi dengan baik sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan Islam adalah upaya dan tindakan untuk mengatur sistem organisasi dengan melibatkan

secara optimal semua elemen manusia dan keuangan, bahan dan sumber daya untuk memfasilitasi pencapaian tujuan. Fungsi administrasi pendidikan Islam tidak berbeda dengan fungsi administrasi umum. Namun, ada perbedaan dalam konten. Hubungan antara manajemen dan perilaku organisasi dan kesuksesan bisnis sangat erat, dan organisasi yang sukses tidak mungkin tanpa manajemen yang baik (Torang, 2013). Perhatian khusus diberikan pada aspek-aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, mobilisasi dan kontrol atas jumlah pelatihan.

Menurut beberapa definisi di atas, kepala Madrasah memegang peranan yang sangat penting sebagai pemimpin dan harus mampu memimpin sekolah ke arah yang lebih baik melalui manajemen pendidikan yang efektif yang dapat mentransformasi organisasi. Etika kepemimpinan yang paling mendasar adalah tanggung jawab. Setiap orang yang hidup di muka bumi ini disebut pemimpin. Jadi, sebagai pemimpin, setidaknya mereka semua bertanggung jawab atas diri mereka sendiri. Demikian pula, kepala madrasah bertanggung jawab atas orang-orang yang dipimpinya. Karena berhasil tidaknya kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan Islam tidak hanya tergantung pada kemampuan dan karakteristik bawaan, tetapi juga pada karakteristik dan karakteristik kelompok yang dipimpinya, maka kepemimpinan yang baik tentu saja tergantung pada keadaan dan kondisi lembaga pendidikan tersebut. Pengembangan kehidupan organisasi di lembaga pendidikan (Wahab dan Umiarso, 2011).

Pengelolaan pendidikan di sekolah meliputi proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring proses evaluasi. Suatu proses dikatakan berkualitas jika koordinasi dan integrasi sumber daya (guru, siswa,

kurikulum, peralatan, prasarana, dll) dapat diselaraskan untuk menciptakan konteks pembelajaran yang dapat merangsang motivasi belajar. Belajar dan membantu siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan tetapi juga menghargainya. Nilai-nilai hati nurani yang hidup, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari dan yang lebih penting dapat dikembangkan (Kompri, 2015)

Selain itu, mengenai fungsi manajemen menunjukkan banyak aspek dari langkah-langkah yang harus dilakukan Presiden Madrasah sebagai pengelola untuk meningkatkan kualitas pendidikan madrasah. Aspek-aspek kunci yang harus diperhatikan berkaitan dengan perencanaan, organisasi, operasi, kepemimpinan atau pemberian arahan (*direction*), koordinasi, dan pengendalian (Mulyasa, 2003).

Fungsi manajemen di semua bidang ini mutlak diperlukan untuk memastikan berfungsinya proses manajemen yang melibatkan orang-orang di lingkungan sekolah secara normal. Salah satu komponen input yang tidak boleh diabaikan adalah unsur kepemimpinan. Keberhasilan suatu sekolah sangat bergantung pada kepemimpinan Kepala Madrasah, dan keberhasilan sekolah sama dengan keberhasilan Kepala Madrasah. Sebuah lembaga pendidikan harus selalu memiliki budaya yang didukung oleh hal-hal positif, yang membedakannya dari sekolah lain dan menjadikan sekolah tersebut benar-benar unik atau menonjol di mata orang tua siswa dan masyarakat secara keseluruhan. Pendekatan budaya harus mendukung kepala madrasah di samping pendekatan terstruktur. Oleh karena itu, banyak faktor yang menentukan aspek struktural dan kultural dari kemajuan lembaga pendidikan ini (Diyati, 2014).

Budaya yang unik dan baik dalam suatu lembaga pendidikan adalah sekolah yang kepala sekolahnya, dosennya,

stafnya, siswanya, dan sumber daya lainnya secara budaya, beradab, religius, humanistik, empatik dan peduli dengan masalah sosial masyarakat. Salah satu model budaya sekolah adalah memiliki cita rasa khas yang khas dan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu pembentukan kepribadian siswa. Menciptakan suasana atau budaya religius berarti menciptakan suasana atau iklim kehidupan beragama dalam kehidupan nyata. Pengembangan budaya keagamaan dapat menjadi salah satu arah kebijakan sekolah. Budaya religi tidak datang dengan sendirinya, dibutuhkan kreativitas, inovasi dan visi dari kepala madrasah untuk berkreasi, memajukan dan mengembangkannya.

Dalam konteks keberadaan budaya religius di sekolah, anak harus selalu diberi kesempatan untuk membentuk ajaran Islam dan akhlak pada siswanya serta kesempatan untuk merealisasikan nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam perkembangannya lebih lanjut. Menurut pengamatan peneliti lapangan Walisongo Jatirogo Tuban MT, kepemimpinan madrasah cukup baik dan selalu memberikan energi positif dalam mengembangkan sumber daya manusia bagi guru, staf dan mengedepankan budaya religi dalam kegiatan sehari-hari. Sekolah telah berusaha secara aktif mengembangkan sejumlah aturan tentang budaya keagamaan, seperti menyapa guru dan teman di sekolah, berdoa bersama di siang hari di sekolah, dan mengadakan upacara keagamaan, tetapi tidak ada hasil yang optimal.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa permasalahan di atas, maka kepemimpinan madrasah sangat penting untuk membangun organisasi yang baik, sehingga kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam sangat dibutuhkan dan dikembangkan untuk memotivasi peneliti untuk memajukan

predikat tersebut : “Pemimpin Madrasah dalam pengembangan budaya religi MTs Walisongo Jatirogo Tuban.”

2. Metode

Penelitian ini dinamai menurut nama peneliti dan menggunakan metode kualitatif, fenomenologis, deskriptif dan pendekatan studi kasus. Studi deskriptif adalah studi yang menggambarkan isi data kepala madrasah dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Hal ini sesuai dengan pandangan Meleong bahwa penelitian teknis "laporan penelitian akan menyertakan kutipan dari data untuk meninjau penyajian laporan". Peneliti menggunakan metode kualitatif karena ada beberapa pertimbangan. Yang mengatakan, lebih mudah untuk menerapkan metode kualitatif ketika bekerja di berbagai realitas. Metode ini secara langsung mencerminkan sifat hubungan antara peneliti dan responden. Metode ini lebih bijaksana dan lebih mudah beradaptasi. Banyak titik visi. pengaruh timbal balik. biaya yang tersedia. Bagi peneliti, wawancara mendalam untuk memperoleh data yang dapat dipercaya selama penelitian di lapangan, dan observasi dan dokumentasi yang komprehensif terhadap subjek di mana fenomena itu terjadi, interaksi dengan subjek dapat membantu mereka lebih memahami fenomena tersebut.

2.1 Kehadiran Peneliti

Kehadiran seorang peneliti dalam penelitian ini ditentukan oleh statusnya sebagai peneliti, subjek, atau informan dengan terlebih dahulu memberikan izin penelitian kepada lembaga yang bersangkutan. Peran peneliti dalam penelitian ini adalah melibatkan pengamat, yaitu peneliti tidak berpartisipasi secara penuh tetapi tetap menjalankan fungsi observasi. Peneliti di sini mampu mengamati fenomena yang terlihat selama masa penelitian. Secara umum, keberadaan seorang peneliti dalam

suatu bidang tertentu meliputi tiga tahap: 1) penelitian pendahuluan pada pengenalan bidang studi; 2) Pengumpulan data, pada bagian ini peneliti sengaja melengkapi data. 3) Evaluasi data untuk mengevaluasi data yang diperoleh di lapangan sebagai suatu kenyataan.

2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu lembaga pendidikan Islam yang sedang berkembang di Tuban. Tepatnya MTs Walisongo Jatirogo Tuban, Jawa Timur. Secara geografis, MTs Walisongo Jatirogo terletak di selatan Tuban di bawah naungan Yayasan Maarif NU, memiliki lingkungan masyarakat Islam, status masyarakat sangat heterogen, ekonomi, keagamaan, ilmu pengetahuan, dan kegiatan keagamaan sehari-hari dilakukan di Walisongo Jatirogo. MTs Tuban, sehingga yang ada Hal tersebut menjadi daya tarik tersendiri bagi peneliti yang berusaha menjelaskan dan menganalisis perkembangan budaya religi.

2.3 Sumber Data

Karena sumber data penelitian ini adalah penelitian kualitatif, Lutpand mengatakan bahwa sumber data utama penelitian kualitatif adalah ucapan dan tindakan, dan sisanya adalah data tambahan seperti dokumen. Dalam hal ini, sumber datanya adalah: a) Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan disediakan oleh peneliti pada sumber primer. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, guru dan staf Walisongo Jatirogo Tuban. b) Sumber data sekunder adalah sumber data tambahan yang berfungsi untuk melengkapi data yang dibutuhkan oleh data primer. Sumber Data Sekunder Yang Dibutuhkan: MTs Walisongo Jatirogo Tuban Buku, foto, dan dokumen subjek penelitian yang dilakukan di lingkungan.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dan bermanfaat sebagai sumber utama penelitian ini adalah:

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diteliti”. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang letak dan kondisi geografis, sarana dan prasarana pendidikan, status guru dan siswa, serta pelaksanaan peran pimpinan madrasah dalam proses pendidikan.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode tanya jawab sepihak yang berlangsung secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan direktur madrasah dalam pengembangan budaya religi MTs Walisongo Jatirogo Tuban melalui sumber yang disiapkan untuk wawancara mendalam.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah “jika penyelidikan adalah dengan melihat sumber dokumen dan menguraikan dan menjelaskan apa yang terjadi. Metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum suatu sekolah, sejarahnya, dll.

2.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan tiga metode analisis data sebagai berikut. semua. Kurangi data, kurangi data dengan berfokus pada hal yang penting, buat kategori menurut jenis atau tipe, dan buang data yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang dipotong memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data. hujun. Setelah menampilkan data, mereduksi data, langkah selanjutnya adalah

menampilkannya. Dalam hal ini, template yang berbeda disajikan secara terpisah sesuai dengan jenis dan tipe datanya sehingga strukturnya mudah dipahami. Benih. Kami menarik kesimpulan, konfirmasi dan tahapan analisis kualitatif. Kesimpulan awal yang ditarik masih bersifat tentatif dan akan berubah kecuali ditemukan bukti yang konklusif. Namun, jika didukung oleh bukti-bukti yang sah, maka diperoleh suatu kesimpulan yang sah atau tepat.

2.5 Validasi Data

Validasi data adalah latihan untuk memastikan bahwa penelitian dapat dipertimbangkan dari berbagai sudut. Metode penelitian berdasarkan berbagai kriteria mencoba untuk mengamankan keandalan data yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan empat kriteria yaitu derajat kepercayaan, toleransi, ketergantungan, dan validitas. Di sisi lain, untuk menjamin reliabilitas hasil, perlu dilakukan pengecekan reliabilitas melalui metode penelitian berikut.

1. Ketekunan atau Ketekunan

Observasi ketekunan atau ketekunan adalah pengamatan terus menerus dari subjek penelitian di lokasi penelitian untuk lebih memahami gejala aktivitas saat ini. Kegigihan observasi ini dilakukan dalam upaya MTs Walisongo Jatirogo Tuban memimpin peran kepala madrasah dalam pengembangan budaya religi.

2. Triangulasi

Salah satu metode validasi data yang umum digunakan adalah metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik verifikasi data yang menggunakan sesuatu selain data untuk keperluan verifikasi atau perbandingan dengan data. Triangulasi membandingkan data dari satu sumber ke sumber lain untuk memastikan validitas data.

3. Hasil

3.1 Tugas dan Tanggungjawab Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Religius di MTs Walisongo Jatirogo Tuban

Terciptanya budaya religius di sekolah merupakan sesuatu yang terjadi dengan segera dan sederhana, tetapi dalam hal lain merupakan hasil dari proses pembangunan yang relatif panjang. Untuk pengembangan sekolah, budaya religius diawali dengan peran dan tanggung jawab Direktur Madrasah sebagai pemimpin tertinggi sekolah, mengartikulasikan tanggung jawab Direktur Madrasah ke dalam visi dan misi sekolah, menerapkan gaya dan upaya kepemimpinan madrasah, dan kemudian mengimplementasikannya.

Dalam program yang disusun, tanggung jawab dan tugas madrasah dalam pengembangan budaya religi pendukung menjadi penting, dan ditemukannya data bahwa pengembangan budaya religi MTs Walisongo Jatirogo ditentukan oleh tugas dan fungsinya yang paling utama. tanggung jawab Kepemimpinan dapat ditemukan dalam hasil analisis yang ada. Sebagai hasil dari penelitian penugasan, kepemimpinan meliputi:

- a. Dampak pada aspek administrasi, pelatihan sumber daya manusia, alokasi dana, bangunan penunjang dan penyusunan program kerja;
- b. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang mendukung, pemberian hadiah dan sanksi, pemberian ide-ide baru, pembelian buku, pelatihan;
- c. Pelaksanaan dan penyusunan program kerja, kegiatan ekstrakurikuler, OSIS, kesempatan mengikuti kompetisi, pendidikan, seminar, buku;
- d. Memberikan pengarahan melalui pengawasan, pengambilan keputusan dan komunikasi;

- e. Memobilisasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya manusia dan peralatan yang tersedia.

Selain itu, tanggung jawab manajer sangat penting, sehingga tugas utama manajer adalah:

- a. Pemimpin bekerja dengan orang lain. Pemimpin mengambil tanggung jawab Tanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, satu dengan bos, Seorang karyawan, kolega atau pemimpin lain dari suatu organisasi, atau orang-orang di luar organisasi.
- b. Pemimpin mengambil tanggung jawab dan memimpin diskusi (tanggung jawab). Administrator bertanggung jawab atas pembuatannya. Tugas Pelaksanaan, Evaluasi dan Pencapaian skor tertinggi.
- c. Pemimpin bertanggung jawab untuk sukses Tidak diragukan lagi staf. dengan. Pemimpin memprioritaskan tujuan dan prioritas. proses Karena kepemimpinan memiliki sumber daya yang terbatas, para pemimpin harus mampu: Tugas-tugas dengan prioritas tinggi. mengejar tujuan Pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas kepada karyawan.
- d. Pemimpin harus berpikir analitis dan konseptual. semua Pemimpin harus menjadi pemikir analitis dan konseptual. Itu juga dapat menunjukkan masalah. Leader Anda harus bisa menjelaskan semua tugas dengan lebih jelas. Cari pekerjaan lain.

3.2 Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pengembangan Budaya Religius di MTs Walisongo

Setiap pelaksanaan berbagai program yang direncanakan tidak lepas dari unsur-unsur yang sering ditemukan dalam rencana: faktor pendukung dan penghambat. Berdasarkan hasil

penelitian, setelah dilakukan analisis mendalam terhadap hasil penelitian, maka dapat dijelaskan faktor pendukung dan penghambat Direktur Madrasah yang ingin mengembangkan budaya religi di MTs Walisongo Jatirogo Tuban. Faktor-faktor yang mendukung berkembangnya budaya religi di MTs Walisongo didukung oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Berfokus pada visi dan misi Madrasah,
- b. Antusiasme masyarakat cukup tinggi dan antusiasnya tinggi,
- c. Suasana madrasah yang kondusif dalam menjalankan budaya keagamaan,
- d. Dukungan infrastruktur yang memadai dan kerjasama pemangku kepentingan.

Pengembangan budaya religius di MTs Walisongo telah memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan karakter religius siswa dan kinerja serta tanggung jawab yang baik. Untuk itu lembaga kita sebenarnya telah membudayakan kegiatan yang bercirikan ibadah, amaliyah dan kegiatan rutin yang baik. Sedangkan faktor penghambat dalam pengembangan budaya keagamaan di MTs Walisongo disebabkan oleh berbagai faktor antara lain:

1. Kurangnya koleksi perpustakaan buku-buku Islam yang dapat dijadikan referensi bagi siswa untuk lebih memahami spiritualitasnya sendiri;
2. Penggunaan teknologi dan sarana komunikasi apa pun secara tidak tepat.
3. Lingkungan masyarakat yang belum terintegrasi dengan baik ke dalam sekolah.
4. Siswa yang tidak patuh dan tidak bisa mengikuti aturan yang ada.

5. Jika pelanggaran ini terjadi maka bagian kemahasiswaan berhak untuk memprosesnya bekerjasama dengan seksi konseling sekolah
6. Minimnya fasilitas berupa kelas karena masih harus berbagi dengan sekolah lain

Berdasarkan penjelasan dari Faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan budaya religi harus dikelola oleh seluruh pimpinan di MTs Walisongo untuk mencari solusi agar kendala yang terjadi dapat diminimalisir dengan baik, serta dapat mengembangkan dan mengimplementasikan budaya religi sesuai dengan program. yang telah dibuat oleh sekolah untuk dipatuhi dan dilaksanakan bersama oleh seluruh warga sekolah di Madrasah Tsanawiyah Walisongo Jatirogo Tuban. Diharapkan dengan adanya komitmen bersama terhadap implementasi budaya religi yang telah dikembangkan dapat terwujud sebagai budaya religi dan organisasi sekolah yang efektif untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kondusifitas pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

3.3 Profil Sejarah MTs Walisongo Jatirogo Tuban

Sejarah MTs Walisongo ini berdiri atas prakarsa para tokoh agama dilingkungan Padang kecamatan Jatirogo, berawal dari fi'lial MTsN Tuban di Jatirogo pada tahun 1995 sampai dengan tahun 2000, Dengan kesepakatan para tokoh agama di desa Padang kecamatan Jatirogo pada tahun 2000 yang semula dengan nama MTsN Tuban di jatirogo kemudian berdiri sendiri dengan nama MTs Walisongo Jatirogo, dibawah naungan Yayasan Walisongo yang di ketuai oleh Bpk. K. Nur Rofik. Selama 9 tahun MTs Walisongo berdiri di Yayasan Walisongo dengan Kepala Madrasah Bpk. Zuhri, S.Ag.

Pada tahun 2009, karena ada permasalahan dengan pihak yayasan, yang semula Yayasan mengelola 2 Lembaga Pendidikan

yaitu MI dan MTs. Walisongo, MTs Walisongo masuk pagi dan MI masuk sore, kemudian MI ingin masuk pagi dan karena gedung tidak memadai akhirnya MTs Walisongo pindah ke Desa Bader dan bernaung di Yayasan Arrofiq. Pada tahun 2012 MTs Walisongo ada permasalahan lagi dengan pihak yayasan, sehingga MTs. Walisongo pindah lagi di Desa Jatiklabang Kecamatan Jatirogo tepatnya menempati tanah wakaf dari Bpk. H. Krasan. Masih dinahkodai oleh Bpk. Zuhri, S.Ag MTs. Walisongo bernaung di Lembaga Pendidikan NU Kabupaten Tuban. Dan pada tahun 2012 itu pula ada pergantian Kepala Madrasah, karena Bpk. Zuhri, S.Ag sudah purna tugas, sehingga Kepala Madrasah dipegang oleh Bpk. Ghufron Naim, S.Ag berdasarkan musyawarah bersama para dewan guru dan tokoh agama setempat. Dengan harapan bisa membawa MTs. Walisongo menjadi lebih baik lagi, dan menjadi lembaga pendidikan yang bermutu yang bernuansa islami bagi warga sekitar dan masyarakat pada umumnya.

4. Diskusi

4.1 Kepemimpinan Kepala Madrasah

Pertama menurut Dr. Aan Komariah, M.Pd. Dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Visioner Menuju Sekolah Efektif*, kepemimpinan pendidikan saat ini adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh jati diri bangsa yang sejati yang bersumber dari nilai-nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan pada khususnya dan pada umumnya atas kemajuan. dilakukan di luar sistem sekolah (Komariah, 2010). Kepemimpinan yang relevan dengan pembinaan manajemen berbasis sekolah dan didambakan untuk peningkatan mutu pendidikan adalah kepemimpinan pemimpin yang memiliki visi (*visionary leadership*), yaitu kepemimpinan

yang fokus pekerjaannya pada rekayasa masa depan yang menantang.

Kedua, menurut Wahjosumidjo dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, kunci keberhasilan sebuah sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas kepala sekolah. Keberhasilan sekolah dapat juga disebut keberhasilan kepala sekolah dan sebaliknya keberhasilan kepala sekolah dapat juga disebut keberhasilan sekolah (Wahjosumidjo, 2010).

Peran sebagai pemimpin dapat mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah atau madrasah untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah atau madrasah, sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan memiliki kapasitas untuk menjalankan kepemimpinan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kepemimpinan adalah sifat seorang pemimpin yang memenuhi tanggung jawab dan tugasnya. Sifat tanggung jawab moral formal dan tanggung jawab hukum atas pemenuhan wewenang yang dilimpahkan kepada mereka yang dipimpinnya. Dengan demikian, kepemimpinan lebih fungsional dan berbeda dalam tipe tertentu. Akibatnya, setiap pemimpin harus memiliki keterampilan manajemen yang efektif untuk pekerjaan yang sangat penting. Kepemimpinan merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi atau lembaga pendidikan. Tanpa kepemimpinan lembaga pendidikan, tujuan lembaga pendidikan tidak dapat tercapai. Lembaga pendidikan bertujuan untuk meningkatkan pendidikan ideografik dan tautologi (Siahaan, 2013).

Pendidikan meja yang memajukan kemampuan individu berdasarkan minat, bakat dan kemampuan lainnya. Pendidikan nomotic adalah untuk memperkuat tujuan pendidikan dalam ideogram. Praktek kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi perilaku dan emosi individu dan kelompok dengan cara tertentu sehingga mereka dapat membantu mewujudkan dan menerapkan ide dan gagasan mereka yang telah berkolaborasi dalam proses kepemimpinan. Nanang Fattah menegaskan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau tindakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi tindakan orang lain dalam pekerjaannya (Chairunnisa, 2016).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa di bawah bimbingan kepala madrasah dimaksudkan segala bentuk upaya pimpinan untuk mempengaruhi, mengatur dan mengorganisasikan anggota yang ada untuk menciptakan suatu organisasi guna meningkatkan kualitas organisasi tersebut. Sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah atau madrasah tidak lepas dari kepemimpinan madrasah atau pengaruhnya terhadap kepemimpinan. Dalam konteks ini, peneliti bermaksud untuk mengkaji bagaimana para pemimpin madrasah mengembangkan budaya keagamaan untuk menciptakan madrasah yang bernilai.

4.2 Prinsip-prinsip Kepemimpinan Kepala Madrasah

Profesionalisme direktur madrasah hanya dapat dicapai apabila direktur madrasah mengetahui dan memahami prinsip-prinsip pendidikan. Menurut Keputusan Menteri Pendidikan (permendiknas) No. 13 Tahun 2007 “Kepala madrasah adalah seorang guru dengan tugas tambahan mendidik dan membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan” (Yatik, 2011).

Agar kepala madrasah yang menjalankan kepemimpinannya dapat bekerja secara harmonis dan sesuai dengan kehendaknya, ia harus menetapkan prinsip-prinsip yang meliputi:

- a. Prinsip pelayanan adalah bahwa manajemen madrasah harus menerapkan unsur pelayanan dalam kegiatan operasional sekolah. hujun.
- b. Prinsip persuasi, seorang pemimpin yang mengemban tanggung jawab harus memperhatikan keadaan dan kondisi setempat demi keberhasilan kepemimpinan saat ini dan yang akan datang.
- c. Prinsip kepemimpinan, pemimpin pendidikan harus membimbing siswa untuk mencapai tujuan mereka ketika mereka maju di lembaga pendidikan.
- d. Prinsip efisiensi, mengarah pada kehidupan yang ekonomis, biaya rendah untuk hasil yang tinggi.
- e. Prinsip keberlanjutan, pemimpin pelatihan ini tidak boleh diterapkan sekali, tetapi diterapkan terus menerus.

4.3 Tugas dan Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Pemimpin memiliki banyak tanggung jawab dan peran. Menurut James A.F. Stoner, tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah:

- a. Pemimpin bekerja dengan orang lain. Pemimpin mengambil tanggung jawab Tanggung jawab untuk bekerja dengan orang lain, satu dengan bos, Seorang karyawan, kolega atau pemimpin lain dari suatu organisasi, atau orang-orang di luar organisasi.
- b. Seorang pemimpin adalah orang yang bertanggung jawa dan bertanggung jawab (responsibility). Administrator bertanggung jawab atas pembuatannya. Lakukan tugas, lakukan penilaian, raih skor tertinggi. Pemimpin bertanggung jawab untuk sukses Tidak diragukan lagi staf.

- c. Pemimpin menyeimbangkan pencapaian tujuan dengan prioritas. proses Karena kepemimpinan memiliki sumber daya yang terbatas, para pemimpin harus mampu: Tugas-tugas dengan prioritas tinggi. Upaya pencapaian tujuan Pemimpin harus dapat mendelegasikan tugas kepada karyawan.
- d. Pemimpin perlu berpikir analitis dan konseptual. semua Pemimpin harus menjadi pemikir analitis dan konseptual. Itu juga dapat menunjukkan masalah. Leader Anda harus bisa menjelaskan semua tugas dengan lebih jelas. sikap terhadap hal-hal lain (Sumidjo, 2002).
- e. Pemimpin dalam hal ini adalah kepala Madrasah mediator. Konflik terjadi sepanjang waktu di setiap tim dan di setiap organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menjadi mediator.
- f. Pemimpin adalah politisi dan diplomat. Pemimpin harus bisa mengajak dan berkompromi. Sebagai seorang diplomat, seorang pemimpin harus mampu mewakili tim suatu organisasi.
- g. Pemimpin membuat keputusan yang sulit. pemimpin harus dapat memecahkan masalah.

Berdasarkan beberapa perspektif yang diuraikan di atas, tanggung jawab dan peran kepemimpinan termasuk bekerja dengan orang lain, mengambil tanggung jawab untuk bekerja, menyeimbangkan pencapaian tujuan, berpikir analitis dan konseptual, menjadi mediator, politisi dan diplomat; keputusan yang sulit. Tugas Madrasah sebagai koordinator pelatihan juga berfungsi sebagai manajer, pemimpin (Rusyan, 2013) :

- a. Kepala Sekolah sebagai Pendidik

Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah perlu mempelajari keberadaan sekolah, karena sekolah

merupakan sarana khusus untuk mengatur, merencanakan dan menata lingkungan. Di sekolah, anak-anak dan guru belajar mengajar. Di sekolah, Kepala Madrasah dapat membantu guru dan siswa menjalani kehidupan yang rukun, damai, aman dan nyaman dengan berpartisipasi dalam pembelajaran.

b. Kepala Sekolah sebagai pengelola

Sekolah memerlukan kepemimpinan dan pengembangan yang unggul dalam menjalankan misi dan perannya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya peningkatan kinerja sekolah sehingga pimpinan Madrasah dapat semakin berkontribusi dalam mencapai tujuannya. Meningkatkan nilai guru mempengaruhi nilai sekolah.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Direktur Madrasah sebagai petugas pendidikan sekolah Magister manajemen sekolah. Tak perlu dikatakan bahwa jika Anda tidak menguasai manajemen sekolah, sekolah yang Anda jalankan tidak akan berjalan lancar, dan Anda akan mencapai tujuan yang Anda harapkan. Oleh karena itu, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik, pimpinan Madrasah harus memahami manajemen sekolah.

d. Kepala Sekolah sebagai Pengawas

Direksi adalah kegiatan pembinaan yang dirancang untuk membantu guru bekerja secara efektif, efisien dan efektif. Pengawasan kepala madrasah lebih dari sekedar memastikan bahwa semua kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana atau program yang telah digariskan. Supervisi yang dilakukan meliputi penetapan prasyarat atau persyaratan personel, serta bahan-bahan yang diperlukan untuk menciptakan situasi belajar yang efektif.

e. Kepala madrasah sebagai garda terdepan

Kepala madrasah sebagai garda terdepan akan menampilkan perilaku manajemen sementara berinteraksi dalam tata letak yang berdampak instruktur. Bahkan dalam kapasitas privat, puncak madrasah memiliki kapasitas sebagai pengontrol, yang intinya memungkinkan instruktur jika ingin memimpin sendiri.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Untuk bidang pelatihan, sangat perlu untuk selalu mengetahui perubahan-perubahan yang muncul agar dapat ditanggapi secara cerdas dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam hubungan ini, inovasi pembelajaran menjadi semakin penting untuk dipelajari, diterapkan, dan dikomunikasikan kepada semua faktor yang terkait dalam dunia pendidikan untuk menumbuhkan dan meningkatkan sikap modern dalam lingkungan pembelajaran.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Motivasi merupakan kekuatan masif yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku. Dorongan ini ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sejalan dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, gerakan seseorang terutama didasarkan sepenuhnya pada motivasi positif menggabungkan materi pelajaran sejalan dengan motivasi yang mendasarinya. Maka pimpinan madrasah harus mampu mendorong dan menjadi motivasi bagi manusia di dalam lingkungan fakultas, masing-masing pengajar, mahasiswa, dan lain-lain untuk terus meningkatkan kemampuannya.

4.4 Budaya Religi

Budaya religi sekolah merupakan upaya untuk memperkenalkan nilai-nilai agama kepada siswa. Hal ini juga menunjukkan fungsi sekolah sebagai lembaga yang mentransmisikan budaya. Sekolah merupakan tempat dimana siswa dikenalkan dengan budaya religi, sehingga memiliki benteng yang kuat dimana mereka dapat membentuk akhlak yang mulia.

Dengan demikian, penanaman nilai-nilai agama dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung dari tradisi kepala sekolah, kegiatan belajar mengajar, kegiatan ekstrakurikuler, dan perilaku siswa yang secara konsisten dan konsisten dipraktikkan di sekolah. lingkungan sekolah. Hal ini akan membentuk budaya religius.

Upaya penanaman nilai-nilai agama dalam rangka mewujudkan budaya keagamaan sekolah saat ini menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal. Karena di lembaga pendidikan tentunya kita menghadapi masalah orang-orang dari berbagai latar belakang dan dunia luar. Tentu hal ini sangat ampuh dan berdampak besar bagi siswa. Penanaman nilai-nilai agama (religius) dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain 1) kebijakan kepemimpinan sekolah, 2) kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, 3) kegiatan ekstrakurikuler di luar kelas, dan 4) tradisi. perilaku anggota lembaga. Melanjutkan dan melanjutkan pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan budaya keagamaan di lembaga pendidikan khususnya sekolah. Mewujudkan budaya religius di lembaga pendidikan khususnya sekolah atau madrasah.

4.5 Nilai Budaya Religius

Nilai-nilai agama menjadi dasar terbentuknya budaya religius, karena tidak ada budaya religius yang dapat terbentuk tanpa penanaman nilai-nilai agama. Kata 'nilai agama' adalah kata majemuk dari dua kata 'nilai' dan 'agama'. Makna sebuah kata dapat dilihat dari segi etimologi dan terminologi. Dari sudut pandang etimologis, nilai adalah harga, gelar. Nilai adalah ukuran hukuman atau pemilihan tindakan dan tujuan tertentu. Di sisi lain, jika Anda melihat terminologi, Anda dapat melihat berbagai rumus dari para ahli. Namun, harus ditekankan bahwa nilai adalah sifat empiris yang tidak dapat ditentukan.

Tetapi, seperti yang dikatakan Louis Katsov, fakta bahwa nilai tidak dapat ditentukan tidak berarti bahwa mereka tidak dapat dipahami. Menurut Gordon Alport, dikutip Mulyan, nilai adalah keyakinan yang memaksa seseorang untuk bertindak sesuai pilihannya. Menurut Frenkel yang dikutip oleh Ecosusilo, nilai dapat diartikan sebagai pemikiran (idea) atau konsep tentang apa yang penting dalam kehidupan seseorang. Juga, kebenaran nilai tidak memerlukan bukti empiris, lebih berkaitan dengan penilaian, dan merupakan apa yang diinginkan dan tidak diinginkan, disukai dan tidak disukai seseorang.

Menurut Kuperman, sebagaimana dikutip Mulyana, nilai adalah kriteria normatif yang mempengaruhi orang untuk memilih alternatif tindakan. Menurut Ndraha, nilai bersifat abstrak karena harus terkandung dalam sesuatu. Salah satu yang mencakup empat nilai: tubuh, perilaku, sikap, dan posisi dasar. Oleh karena itu, nilai adalah keyakinan atau keyakinan yang membentuk dasar di mana individu atau kelompok orang memilih tindakan mereka atau menilai apa yang penting dan apa yang tidak penting dalam hidup mereka. Nilai-nilai penting dalam studi perilaku organisasi karena mereka memahami sikap

dan motivasi kita dan mempengaruhi persepsi kita. Orang-orang memasuki organisasi dengan praduga tentang "seharusnya" dan "tidak boleh".

4.6 Karakteristik Budaya Religius

Budaya sekolah suatu lembaga pendidikan berbeda dengan budaya lembaga pendidikan lainnya. Akan tetapi, budaya keagamaan menunjukkan ciri, sifat, atau ciri tertentu sebagai keunggulan suatu lembaga pendidikan. Dari sudut pandang Islam, ciri-ciri budaya adalah (1) Tauhid karena tauhid merupakan prinsip utama ajaran agama, (2) Ibadah adalah bentuk ketaatan yang dilakukan dan dijalankan sesuai dengan perintah Allah, (3) Muamalah adalah ibadah. Ini adalah ekspresi dari al-Islam. Contoh ciri-ciri kegiatan yang berkaitan dengan budaya keagamaan di sekolah antara lain:

- a. Budaya Sholat Jamaah
- b. Budaya membaca Al Quran
- c. Budaya menyebarkan persaudaraan melalui kebiasaan komunikasi
- d. Budaya siskom bersama
- e. Hari raya Islam
- f. Pesantren kilat ramadhan
- g. Kompetisi teknologi
- h. Menjaga kebersihan lingkungan sekolah

Dapat disimpulkan bahwa budaya religius pada tata nilai sangat diperlukan di era praksis tersebut sebagai perilaku yang akan membekali siswa sekolah ketenangan jiwa, keamanan dalam hidup, dan keluhuran budi pekerti. Negara menyusut.

Budaya religius suatu lembaga pendidikan adalah budaya yang terbentuk sebagai hasil dari pembiasaan suasana religius yang berlangsung lama sampai semua anggota lembaga pendidikan menyadari perlunya mewujudkan nilai-nilai agama. Basis awal

dari budaya religius adalah religiositas atau keberadaan religiositas. Keberagaman umumnya mendukung agama. Siapapun yang menganut agama secara keseluruhan harus mengasimilasi nilai-nilai agama.

Budaya keagamaan merupakan isu yang urgen dan harus diciptakan oleh lembaga pendidikan karena lembaga pendidikan merupakan salah satu lembaga yang mengubah nilai atau menyelenggarakan pendidikan nilai. Di sisi lain, budaya religi merupakan sarana penyampaian nilai kepada siswa. Tanpa budaya religius, sulit bagi pendidik untuk mengkomunikasikan nilai-nilai kepada peserta didik, dan hanya mengandalkan pembelajaran di kelas saja tidak cukup. Hal ini dikarenakan pembelajaran di kelas rata-rata hanya mengaktifkan aspek kognitif saja. Penelitian Muhaymin menunjukkan bahwa kegiatan keagamaan seperti khatmil al-Qur'an dan istighasa dapat menciptakan suasana tenang dan damai di lingkungan civitas akademika lembaga pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mengembangkan budaya keagamaan guna menumbuhkan ketentraman dan ketentraman bagi yang ada di dalamnya.

4.7 Strategi dalam Mewujudkan Budaya Religius

Berikut adalah beberapa strategi yang dapat Anda gunakan untuk menanamkan nilai-nilai agama tersebut:

- a. Pertama, dengan mengembangkan budaya religius sekolah Biasanya diadakan setiap hari selama pelatihan. Kegiatan ini terprogram dengan baik untuk membantu siswa belajar dengan baik. Tanggung jawab pendidikan dalam kerangka ini ada pada guru agama. Pendidikan agama tidak terbatas pada aspek pengetahuan tetapi juga mencakup aspek pembentukan sikap, perilaku dan pengalaman keagamaan.

- b. Kedua, menciptakan lingkungan lembaga pendidikan. Dapat menjadi laboratorium penunjang dan transmisi pendidikan agama. Dalam konteks pendidikan, lingkungan sebenarnya berperan penting dalam memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai. Suasana suatu lembaga pendidikan dapat memberikan kontribusi bagi berkembangnya budaya religius (*religious culture*). Suasana sekolah yang ideal seperti ini dapat mendorong siswa untuk menampilkan karakter yang tinggi, kejujuran, disiplin dan semangat yang tinggi.
- c. Ketiga, pendidikan agama dapat diberikan tidak hanya secara formal dalam kerangka kajian mata pelajaran agama, tetapi juga di luar kurikulum. Guru dapat dengan sukarela melakukan pengajaran agama ketika dihadapkan pada sikap atau perilaku siswa yang tidak sesuai dengan ajaran agama. Keuntungan dari pelatihan ini adalah siswa atau siswa segera menyadari kesalahannya dan segera memperbaikinya.
- d. Keempat, ciptakan konteks religius. Tujuannya untuk mengenalkan siswa pada pemahaman dan tata cara penerapan agama dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, sekolah dapat menumbuhkan budaya religius dengan menyediakan perlengkapan untuk beribadah, seperti tempat sholat (*masjid* atau *mushola*), peralatan sholat seperti *mukena*, *topi*, *sajadah*, atau *al-Qur'an*. Kaligrafi di kelas Siswa terbiasa melihat kebaikan setiap saat. Cara lain adalah dengan selalu memberikan contoh terbaik untuk siswa Anda, seperti ketika seorang guru menyapa Anda di awal atau akhir kelas, atau ketika Anda bertemu dengan seorang guru atau rekan kerja.
- e. Kelima, memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengekspresikan diri, pengembangan bakat, pengembangan

minat dan kreativitas dalam pendidikan agama dalam keterampilan dan seni, seperti membaca Al-Qur'an dengan lagu, tilawah Asmaul Husna, adzan, tilawah sari, dll.

- f. Keenam, dengan menyelenggarakan berbagai jenis lomba, seperti kuis, untuk mengasah dan melatih keberanian, kecepatan dan ketepatan dalam menyampaikan ilmu dan menggunakan materi pendidikan Islam. Kompetisi membantu siswa melakukan kegiatan yang sangat menyenangkan dan bermanfaat, meningkatkan pemahaman, dan mengembangkan kecerdasan dan cinta. Melalui kompetisi, siswa memperoleh pemahaman. Kelas yang membantu Anda mencapai hasil belajar Anda. Nilai-nilai yang terkandung dalam kompetisi tersebut adalah nilai moral: membedakan yang baik dari yang jahat, bersikap adil, jujur, amanah, positif dan mandiri.
- g. Ketujuh, acara seni seperti seni suara dan seni musik atau tari. Seni adalah sesuatu yang bermakna dan bermakna dalam kehidupan. Seni menentukan kepekaan pelajar terhadap ekspresi dan tanggapan hidup. Seperti kemampuan akademik sosial, emosional, budaya, moral dan kemampuan pribadi untuk pengembangan spiritual.

Berbagai strategi yang dapat Anda gunakan untuk menciptakan nilai Pendidikan agama ini dapat dikembangkan khususnya melalui pengajaran rutin, menciptakan lingkungan yang mendukung bagi lembaga pendidikan dan menjadi laboratorium untuk penyampaian pendidikan. Tampil di luar kurikulum, menciptakan konteks keagamaan, memberikan kesempatan siswa untuk berekspresi, mengembangkan bakat, minat dan kreativitas, dan menyelenggarakan berbagai acara kompetitif dan artistik seperti seni suara, seni musik atau tari.

5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis data yang disajikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah. Pembinaan MT Walisongo dalam pengembangan budaya religi dilakukan melalui: Penyuluhan penyusunan dan pelaksanaan reward dan sanksi, ide baru, pembelian buku, pelatihan; c) program kerja, kegiatan ekstra kurikuler, OSIS, kesempatan mengikuti kompetisi, pelatihan, seminar, dan buku; d) mengawasi pemberian kepemimpinan; melalui pengambilan keputusan dan komunikasi e) memobilisasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya manusia dan peralatan yang tersedia;
2. Strategi kepemimpinan pemimpin untuk pengembangan budaya keagamaan cenderung merupakan model kepemimpinan situasional kepemimpinan yang demokratis, dan upaya direktur untuk pengembangan budaya keagamaan didasarkan pada visi, misi, tekad, dan kegiatan pendidikan dan pembelajaran. Melalui integrasi kurikuler, melalui pengembangan (kecanduan), perilaku rutin, terprogram, sukarela, keteladanan, terdiri dari kegiatan pelengkap untuk kegiatan ekstra kurikuler, terdiri dari tradisi dan perilaku warga lembaga pendidikan, berkelanjutan dan berkelanjutan Sebagai budaya religius di sekolah, melalui penanaman budaya religi, lomba budaya islam, perayaan hari besar islam, hingga mengaji.
3. Faktor pendukung yaitu kepentingan masyarakat, iklim madrasah yang kondusif, dukungan stakeholder, infrastruktur. Kendalanya adalah koleksi perpustakaan,

penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, lingkungan sosial yang tidak terintegrasi, dan keluarga.

Referensi

- Abd. Wahab dan Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Chairunnisa, Conni. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Diyati, Haryati. (2014). *Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah, Tesis Yogyakarta: Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fathurrohman. (2015). *Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Kalimedia.
- J.Meleong, Lexy. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- James M. Cooper. (1995). *Those Who Can Teach*. Dallas Geneva : Houghton Miffling Companyu Boston.
- Komariah, Aan. (2010). *Visionry Leadership*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Kompri.(2015). *Manajemen Pendidikan 3*. Bandung: Alfabeta.
- Louis O.Katsoff. (1989). *Elements of Philosophy*, terj. Soejono Soemargono. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Muhaimin. Dkk. (2008). *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Rohmat. (2004). *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rosyadi, Khoiron. (2004). *Pendidikan Profetik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rusyan, Tabrani. (2013). *Profesionalisme Kepala Sekolah*. Jakarta: Gilang Saputra Perkasa.
- S.P. Robbins (1991). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Siahaan, Amiruddin. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumidjo, Wahjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Syamsir, Torang. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Tanzeh, Ahmad. (2011). *Metodelogi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.

Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,

Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2012). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yatik. (2011). *Kepemimpinan Dalam Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.