

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, sedangkan *leadership* yang berarti kepemimpinan. Pemimpin merupakan orang yang menempati posisi sebagai pimpinan., sedangkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan atau tugasnya seorang pemimpin.¹ Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pemimpin merupakan orang yang memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan (*precede*). Sedangkan kepemimpinan dalam perspektif Islam dikenal dengan istilah *ulil amri* atau *khalifah* yang memiliki arti kepala Negara dalam suatu pemerintahan.

Merujuk pada firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “ (Ingat) ketika Tuhanmu berkata kepada malaikat, “Aku ingin menjadikan khalifah bumi”. Mereka bertanya, “Apakah engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana? Padahal, kami bertasbih memuji dan menyucikan

¹Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, (Yogyakarta: CV.Budi Utama, 2017), hal. 1.

nama-Mu” Dia berkata “Sungguh, aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui”.²

Secara konseptual, para ilmuwan bervariasi dalam mengartikan kepemimpinan. Berikut ini beberapa pengertian kepemimpinan menurut beberapa ahli, diantaranya yaitu:

- a) Menurut George Terry sebagaimana yang dikutip oleh Suparman, kepemimpinan merupakan suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk diarahkan dalam mewujudkan tujuan organisasi.³
- b) Menurut Ralph M. Stogdill, kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang telah diorganisir menuju kepada arah penentu dan pencapaian tujuan.⁴
- c) Menurut Stephen P. Robbins yang dilansir oleh Andang, berkata bahwa kepemimpinan ialah suatu keahlian untuk mempengaruhi sekelompok anggota supaya dapat bekerja menggapai tujuan serta target.⁵
- d) Menurut Robin, dilansir oleh Sudarmawan Danim serta Suparno, kepemimpinan merupakan suatu keahlian untuk mempengaruhi suatu anggota ataupun kelompok tertentu menuju pencapaian tujuan yang ingin diwujudkan.⁶

² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Bandung: CV. Penerbit Diponegoro), hal. 405.

³ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru (Sebuah Penganar Teoritik)*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hal. 10.

⁴ *Ibid.*, hal. 125.

⁵ Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal. 38.

⁶ Abd. Wahab dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hal. 89.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang tertentu untuk saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi. Dari makna kepemimpinan tersebut, terjadi suatu penggerakan oleh semua komponen yang ada dalam suatu organisasi, baik pemimpin sebagai atasan maupun anggota sebagai bawahan dalam rangka mencapai tujuan bersama dalam berorganisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

Dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin tentu memiliki karakteristik atau tipe kepemimpinan dalam memimpin suatu lembaga pendidikan yang di kenal dengan istilah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin berperilaku, bersikap terhadap bawahan dalam menggerakkan, mengatur, mengarahkan serta membimbing bawahannya agar saling bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu pola perilaku yang dapat menjadi ciri khas atau karakteristik seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, baik dalam cara kerja, cara bertindak dan cara mempengaruhi anggota kelompok atau bawahannya.⁷ Secara umum gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh tiga macam teori pendekatan kepemimpinan, yaitu:

⁷Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: eLKAF, 2006), hal. 147-148.

a. Pendekatan Sifat (*Traits Approach*)

Dalam pandangan pendekatan sifat, faktor gen dianggap sebagai faktor bawaan perilaku seseorang. Apabila unsur gennya baik berdasarkan faktor keturunan atau pembawaan lahir, maka akan mempengaruhi keterampilan (*skill*) pribadinya. Dengan demikian, pendekatan ini berasumsi bahwa keberhasilan seorang pemimpin lebih ditentukan karena sifat yang telah dibawanya sejak lahir.

Ada beberapa faktor kepribadian yang berhubungan dengan kepemimpinan yaitu:⁸

- 1) Para pemimpin yang memiliki rasa percaya diri lebih besar kemungkinannya dalam menetapkan tujuan yang tinggi bagi diri mereka sendiri dan para pengikutnya, berupaya menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan gigih dalam menghadapi masalah kekalahan.
- 2) Para pemimpin yang tahan stress, lebih mungkin mengambil keputusan yang baik, tetap tenang dan memberikan pengarahan yang tegas kepada para bawahan dalam situasi situasi sulit.
- 3) Para pemimpin yang matang secara emosional, cenderung memiliki kesadaran yang akurat terhadap kekuatan dan kelemahan mereka sekaligus berorientasi pada perbaikan diri.

⁸Wyne K. Hoy, Dan Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan (Teori, Riset, Dan Praktik)*, diterjemahkan oleh Daryanto dan Riyanantika, (Yogyakarta: Pustaka Remaja, 2014), hal. 640.

- 4) Integritas mengandung arti bahwa sifat para pemimpin berjalan sesuai dengan nilai-nilai tersurat mereka dan bahwa mereka jujur, etis, bertanggung jawab, dan layak dipercaya.
- 5) Ekstrovesi atau bersikap ramah, mudah bergaul, tidak kaku atau tidak banyak pantangan, dan nyaman dalam kelompok. berkaitan dengan hal itu, memungkinkan bahwa seorang individu muncul sebagai pemimpin kelompok.

b. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan perilaku merupakan pendekatan yang didasarkan atas pemikiran bahwa keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan perilaku pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan. Sikap dan gaya kepemimpinan bisa kita amati melalui pola perilaku kegiatannya sehari-hari seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah, mulai dari cara pemimpin, cara memberi perintah, cara memberi tugas, cara menjalankan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara melaksanakan kedisiplinan, cara memimpin saat rapat bersama anggota, serta cara mengambil keputusan. Berdasarkan konsep perilaku dan cara pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan, maka gaya kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan kedalam tiga gaya.

Menurut Haidar Nawawi, gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh adanya tiga macam gaya pendekatan kepemimpinan, yaitu:⁹

1) Gaya Otokratis (*Autocratic Leadership*)

Secara etimologi, otokratis berasal dari dua kata yaitu *oto* berarti sendiri dan *kratos* yang berarti pemerintah. Gaya kepemimpinan otoriter disebut juga dengan gaya *authoritarian*. Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan dengan cara menggerakkan dan cenderung memaksa kelompok. Apa yang diperintahnya harus dilaksanakan secara utuh, ia bertindak sebagai penguasa dan tidak dapat dibantah sehingga orang lain harus tunduk kepada kekuasaannya.¹⁰ Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter, mempunyai sifat memerintah dan menentukan keputusan secara individualis, pemimpin otoriter cenderung ingin memperlihatkan jabatan yang dimiliki, dalam melakukan dan menetapkan suatu keputusan maupun kebijakan menggunakan unsur paksaan, kurang menerima opini, saran maupun kritikan.

Menurut Danim Sudarwan, pemimpin otoriter memiliki ciri-ciri antara lain yaitu sebagai berikut:

- a) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.

⁹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Pontianak: NV. Sapdodadi, 1983), hal. 110.

¹⁰ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 30-35.

- b) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide yang baru.
 - c) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
 - d) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.
 - e) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan.
 - f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
 - g) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.¹¹
- 2) Gaya *Laissez Faire* (bebas)

Gaya kepemimpinan *laissez faire* meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya kepada bawahan, kepemimpinan *laissez faire* menitik beratkan pada kebebasan bawahannya untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan sangat sedikit sekali. Pembagian tugas dan kerja, pemimpin menyerahkan sepenuhnya tugas kepada bawahan sehingga pemimpin tipe ini, dianggap kurang mengontrol pekerjaan bawahannya. Dalam lembaga pendidikan, pemimpin yang bersifat *laissez faire* sebenarnya bisa dikatakan bukan seorang pemimpin, karena mereka bekerja secara individual (sendiri-sendiri) tanpa memiliki visi misi dan tujuan bersama, sebab bawahan dalam situasi kerja sama sekali tidak

¹¹ Danim Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 75.

terpimpin, tidak terkontrol, sehingga masing-masing anggota bekerja secara personal.¹²

Menurut Purwanto yang dikutip oleh Sowiyah, ciri-ciri kepemimpinan *laissez faire* antara lain yaitu sebagai berikut:

- a) Pemimpin kurang bahkan sama sekali tidak memberikan sumbangan ide, konsep, pikiran, dan kecakapan yang dimilikinya.
- b) Pemimpin memberikan kebebasan mutlak kepada stafnya dalam menentukan segala sesuatu yang berguna bagi kemajuan organisasinya tanpa bimbingan darinya.¹³

3) Gaya Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan suatu gaya kepemimpinan yang menempatkan sumber daya manusia atau personilnya sebagai faktor utama dan terpenting. Hubungan antara pemimpin dan bawahannya diwujudkan dalam bentuk “*human relationship*” atas dasar prinsip saling menghargai dan saling menghormati. Pemimpin demokratis mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian yang unik dan khas.

Kepemimpinan demokratis sangat menghargai potensi setiap individu, mampu menerima dan mendengarkan nasehat, kritikan dan sugesti juga bersedia mengakui keahian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Sehingga memanfaatkan kapasitas

¹²*Ibid.*, hal. 84.

¹³*Ibid.*, hal. 38

setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.¹⁴ Pemimpin demokratis lebih membebaskan bawahan untuk mengembangkan diri, mengasah *skill*, mengexplore potensi yang dimiliki individu masing-masing. Pemimpin demokratis cenderung menghargai setiap kerja keras bawahannya. Selalu memberikan apresiasi atau penghargaan kepada bawahan, jika berprestasi dalam bentuk pujian dan *reward*, karena itulah pemimpin demokratis sangat dihormati dan disegani oleh bawahan.¹⁵

Menurut Sudarman Danim yang dikutip oleh Sowiyah, pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi tersebut.
- b) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral yang harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.

¹⁴*Ibid.*, hal. 85

¹⁵Soekarto Indrafachrudi, Tahalele, *Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif*, (Malang: Ghalia Indonesia, 2006), hal. 20-21.

e) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.¹⁶

Sedangkan Sondang P.Siagan dalam buku Ngalim Purwanto yang berjudul *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* membagi lima gaya kepemimpinan beserta ciri-ciri dan sifatnya sebagai berikut:

1) Otokratis

Pemimpin yang otokratis menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi, mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritikan dari anggotanya, dan caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan dan bersifat mencari kesalahan/menghukum.

2) Milliteristis

Seorang pemimpin yang milliteristis dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan cara perintah dalam menggerakkan bawahannya senang dengan pangkat atau jabatannya, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku pada bawahan, sulit menerima kritikan atau saran dari bawahannya.

3) Paternalistik

Seorang pemimpin yang paternalistik menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa, bersifat terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan

¹⁶Sowiyah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), hal.

untuk mengambil keputusan, hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif sendiri, dan jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan fungsinya.

4) Karismatis

Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki ciri mampu menarik perhatian setiap anggota organisasi untuk mengikuti keinginannya. Karisma yang dimilikinya tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan pemimpin.¹⁷ Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki ciri mampu menarik perhatian setiap anggota organisasi untuk mengikuti keinginannya. Gaya kepemimpinan ini mampu membuat bawahan untuk menghormati pimpinan dengan sangat hormat. Pemimpin juga sangat pandai dalam memberikan semangat kepada bawahannya. Pemimpin juga sangat visioner dalam memimpin suatu lembaga. Gaya kepemimpinan ini sangat menyukai tantangan dan perubahan. Gaya kepemimpinan ini mampu membuat bawahan untuk menghormati pimpinan dengan sangat hormat. Pemimpin juga sangat pandai dalam memberikan semangat kepada bawahannya, visioner dalam memimpin suatu lembaga.¹⁸

¹⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), hal. 52

¹⁸ Apriyanto dan Iswandi, *Pengantar Manajemen*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), hal. 30-31

5) Demokratis

Pemimpin yang demokratis dalam menggerakkan bawahannya selalu mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan, pemimpin senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan, dan selalu memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para bawahan. Tipe demokratik merupakan tipe kepemimpinan yang paling ideal dan dianggap paling baik terutama untuk kepemimpinan dalam pendidikan. Kepala madrasah dalam gaya demokratis ini melaksanakan tugasnya atas dasar musyawarah.

c. Pendekatan Situasional (*Situational Approach*)

Pendekatan situasional dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard. Pendekatan situasional biasa disebut juga pendekatan “*Kontingensi*”. Pendekatan situasional berasumsi bahwa pemimpin yang berhasil tergantung pada taraf kemampuan dan kematangan pengikut dan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan orientasinya, baik berupa tanggung jawab atas tugas yang diemban dan hubungan antar bawahannya.

Menurut teori ini, keberhasilan kepemimpinan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sifat dan perilaku pemimpin saja, hal ini dikarenakan banyaknya kemungkinan yang dapat dipakai dalam menerapkan sifat-sifat dan perilaku pemimpin itu sesuai dengan situasi organisasi atau lembaga. Teori situasional merupakan teori yang dapat membantu para pemimpin yang potensial dengan konsep-konsep yang

berguna untuk menilai situasi yang dan mewujudkan perilaku kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi.¹⁹

Hersey dan Blanchard mengemukakan empat gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) *Telling*: yaitu perilaku pemimpin dengan tugas dan hubungan rendah. Gaya ini mempunyai ciri komunikasi satu arah. Pemimpin yang berperan dan mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan tugas yang harus dilaksanakan.
- 2) *Selling*: yaitu perilaku tugas tinggi dan hubungan tinggi. Pengarahan masih dilakukan oleh pemimpin, tetapi komunikasi dua arah dengan dukungan sosioemosional untuk menawarkan keputusan.
- 3) *Participating*: yaitu perilaku hubungan tinggi dan tugas rendah. Pemimpin dan pengikut sama-sama memberikan andil dalam mengambil keputusan melalui komunikasi dua arah yang dipimipin oleh pemimpin yang mampu dan berpengalaman untuk melaksanakan tugas.
- 4) *Delegating*: yaitu perilaku hubungan dan tugas rendah, dimana bawahan diberi kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sendiri melalui pendelegasian dan supervisi yang bersifat

¹⁹Qudsiyah, Tesis: “*Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Penerapan Budaya Religius (Di MTs 1 An-Nuqayah Putri Guluk-Guluk Sumenep Madura)*”, (Malang: Uin Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017), hal. 30.

umum, dan bawahan yang dipimpin adalah orang yang sudah matang dalam melakukan tugas dan secara psikologis.²⁰

3. Prinsip- Prinsip Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala madrasah dapat dikatakan berhasil apabila kepala madrasah mampu untuk memahami dan mengimplementasikan adanya prinsip-prinsip kepemimpinan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah sebagai figur pemimpin memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam *memanage* suatu organisasi.

Menurut Toman Sony Tambunan, ada 6 prinsip kepemimpinan yang harus dipahami oleh kepala madrasah, yaitu:²¹

- a) Melayani. Prinsip pertama yang harus diketahui oleh pemimpin yaitu seorang kepala madrasah harus memberikan pelayanan yang baik kepada bawahannya. Dalam teori kepemimpinan, agar kepemimpinan dapat berjalan dengan efektif, pemimpin harus memberikan pelayanan terbaik terkait kebutuhan dan keinginan bawahannya, sehingga meningkatkan kesejahteraan orang-orang yang dipimpinnya.
- b) Membuat keputusan. Dalam membuat keputusan, kepala madrasah harus mampu mempertimbangkan setiap keputusan dan tindakan yang akan diambil. Melalui analisis SWOT akan mempermudah kepala madrasah dalam mengidentifikasi masalah dan peluang, menganalisis data, implementasi serta evaluasi keputusan yang diambil.

²⁰Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 140.

²¹Zara Er Karima, dkk, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Perspektif Islam”, *IQRO: Journal of Islamic Education*, Volume 03 Nomor 02 Tahun 2020, hal. 18-20.

- c) Keteladanan. Seorang pemimpin dapat diamati melalui sikap, tindakan dalam memberikan motivasi, bimbingan para bawahannya.
- d) Bertanggung Jawab. Menjadi pemimpin merupakan tanggung jawab yang harus dijalankan sebagai bentuk dari amanah. Seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan tugas dan mempertanggungjawabkan atas wewenang yang telah diberikan.
- e) Bekerja sama. Pemimpin yang baik akan mampu menciptakan iklim budaya kerja yang harmonis antara anggota organisasi, menciptakan komunikasi yang efektif dengan para bawahan, dan menciptakan situasi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif.
- f) Menciptakan perubahan. Seorang pemimpin harus mampu menjadi pelopor perubahan atau *agen of change* dalam suatu sekolah yang di implementasikan melalui inovasi serta pembaharuan dalam lembaga sekolah. Dengan adanya inovasi dan kreatifitas pemimpin, akan menghindari pola kerja yang monoton, sehingga sekolah mampu menjadi lembaga pendidikan yang berkembang, dinamis dan lebih baik lagi baik dari segi mutu pendidikan, pengelolaan dan kualitas sekolah.

4. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala madrasah berasal dari dua gabungan kata yaitu “kepala” dan “madrasah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan madrasah berasal dari kata *darrasa*, yaitu belajar, sedangkan madrasah merupakan tempat belajar yang dimana madrasah merupakan lembaga pendidikan tingkat

dasar dan menengah yang mengajarkan pendidikan ilmu agama Islam dan ilmu umum, yang berbasis ajaran Islam.²² Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi sekolah. Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Maka dari itu kepala sekolah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai.²³

Untuk menjadi kepala sekolah tentunya terdapat persyaratan yang harus dilalui sesuai aturan yang berlaku, menurut pasal 2 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah maupun madrasah, seorang guru diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah jika memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus diantaranya:

Adapun persyaratan kualifikasi menjadi kepala madrasah dikelompokkan menjadi 2 diantaranya yaitu:

a. Persyaratan Umum:

- 1) Beriman dan bertakwa kepada tuhan yang Maha Esa.
- 2) Memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau nonkependidikan perguruan tinggi yang terakreditasi.

²²Abudin Nata, *Sejarah Sosial Intelektual Islam Dan Institusi Pendidikannya*, (Jakarta: Rajawali Press, 2021), hal. 204.

²³ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 12.

- 3) Berusia setinggi-tingginya 56 (lima puluh enam) tahun pada waktu pengangkatan pertama sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 4) Sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan dokter pemerintah.
- 5) Tidak pernah dikarenakan hukuman disiplin sedang dan atau berat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Memiliki sertifikat pendidik.
- 7) Mempunyai pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, kecuali di taman kanak-kanak pengalaman sekurang-kurang 3(tiga) tahun.
- 8) Memiliki pangkat serendah-rendahn ya III/c bagi guru pegawai negeri sipil dan bagi guru non pegawai negeri pangkat yang setara menurut ketentuan yayasan atau lembaga yang berwenang.
- 9) Nilai Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) 2 (dua) tahun terakhir amat baik untuk nilai kesetiaan dan nilai baik unsur penilaian lainnya guru pegawai negeri sipil atau nilai yang sejenisnya untuk guru yang bukan pegawai Negeri.
- 10) Memperoleh nilai baik untuk penilaian kinerja sebagai guru dalam dua tahun terakhir

b. Persyaratan Khusus:

- 1) Berstatus sebagai guru pada jenis atau jenjang sekolah/madrasah yang sesuai dengan sekolah/madrasah tempat yang bersangkutan diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah.

2) Memiliki sertifikat kepala sekolah/madrasah pada jenis dan jenjang yang sesuai dengan pengalamannya sebagai pendidik yang diterbitkan oleh lembaga yang ditunjuk dan ditetapkan direktur jenderal.²⁴

5. Keterampilan Kepala Madrasah

Menurut Mulyasa, kepala madrasah merupakan salah satu faktor penentu madrasah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala madrasah haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan dalam mengelola dan menjalankan kepemimpinan dengan baik, agar mampu menginovasi dan mengambil inisiatif guna meningkatkan mutu suatu sekolah agar lebih baik lagi.²⁵

Berdasarkan standar kompetensi kepala sekolah, ada beberapa keterampilan yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah. Agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, kepala sekolah perlu mengembangkan keterampilan, diantaranya yaitu:

a. Keterampilan Komunikasi

Keterampilan komunikasi merupakan keterampilan mutlak yang harus dimiliki kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru, pegawai, siswa, dan masyarakat.

²⁴Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*, Edisi Kedua (Jakarta ; PT Rajagrafindo Persada 2013), hal. 548 -549.

²⁵Syamsuddin, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengembangan Budaya Di Sekolah*”. Al- Asma: *Journal of Islamic Education*”, Volume 02 Nomor 01 Tahun 2020, hal. 85.

b. Keterampilan Motivasi

Dalam hal ini tugas kepala sekolah yaitu memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa.

c. Membangun Tim

Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu membagi tugas kepada banyak orang secara efektif. Pembagian tugas tersebut bertujuan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat. Kepala sekolah dalam membagi tugas harus disesuaikan dengan bidang dan kemampuan dari masing-masing individu. Kompetensi dan kemampuan setiap individu tidaklah sama. Maka dari itu perlu adanya kerja sama yang baik antara pemimpin dengan stakeholder sekolah.

d. Pendelegasian Tugas

Kepala sekolah dituntut mampu membagi dan mendelegasikan setiap jenis tugas secara efektif kepada orang yang tepat. Maka dari itu kepala sekolah harus memahami secara benar setiap detail pekerjaan yang diberikan kepada orang lain, sehingga walaupun pekerjaan dikerjakan oleh orang lain hasilnya akan sama dengan yang diharapkan oleh kepala sekolah.

e. Mengelola Staf

Dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mengelola para staffnya. Beragamnya mental, kepribadian, dan keahlian setiap guru dan

pegawai harus di sikapi dengan bijaksana. Sehingga hubungan antara pemimpin dan staff akan berjalan dengan baik.²⁶

6. Peran Kepala Madrasah

Kepala madrasah dalam sebuah lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat *urgent* dalam mengembangkan dan menunjang kualitas pendidikan suatu madrasah. Kepala sekolah harus mampu mengembangkan potensi yang dimiliki madrasah baik sumber daya madrasah maupun sumber daya manusia yang ada di lingkungan madrasah, mulai dari adanya perkembangan budaya madrasah, kerjasama antara pendidik dan staff, perkembangan pendidikan, suasana pembelajaran dan perkembangan mutu professional diantara para pendidik dan tenaga pendidik, cara mengendalikan, mengarahkan bawahannya dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan mampu mengarahkan visi misi serta sumber daya yang ada dalam madrasah secara efektif dan efisien.²⁷

Keberhasilan kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya akan menimbulkan dua *feedback* bagi madrasah. Pertama, apabila figur kepala madrasah profesional, maka output yang dihasilkan akan mendapat keuntungan bagi lembaga pendidikan, seperti stabilitas, kemajuan, pengembangan, citra baik, respon positif dari masyarakat, mendapat penghargaan dan peningkatan prestasi. Kedua,

²⁶ Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hal. 92

²⁷ Nunu Ahmad An-nahidl, dkk, *Spektrum Baru Pendidikan Madrasah*, (Jakarta: Pustlitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI GD. Bayt Al- Quran – Museum Istiqlal, 2010), hal. 246.

apabila figur kepala madrasah tidak profesional, maka akan menjadi faktor penghambat suatu lembaga pendidikan yang akan mendatangkan *feedback* yang kurang baik. Misalnya, terjadinya kemerosotan kualitas, penurunan prestasi, menurunnya citra dan reputasi madrasah.²⁸

Mulyasa menyebutkan bahwa untuk mendukung visi dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, kepala madrasah harus mampu melaksanakan perannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Berikut penjelasannya:²⁹

a) Kepala Madrasah Sebagai Pendidik (*educator*)

Sebagai *educator*, kepala madrasah harus mampu meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di madrasah. Kepala madrasah yang memiliki komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di madrasahnyanya tentu saja akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki pendidik serta senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

²⁸Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2015), hal. 285-286

²⁹Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), hal. 43

b) Kepala Madrasah Sebagai *Manager*

Seorang kepala madrasah haruslah memiliki kemampuan atau kompetensi manajerial yang baik. Manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin dan pengendali. Manajer sangat diperlukan dalam pengelolaan lembaga pendidikan maupun organisasi. Kepala madrasah sebagai manajer harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, dan mengendalikan suatu lembaga atau organisasi yang dipimpin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena lembaga pendidikan sebagai sarana untuk berkembang, berbagai pengetahuan, tempat membina dan mengembangkan karir, sumber daya manusia.³⁰

Kepala madrasah sebagai manajer mempunyai peran untuk menentukan dalam pengelolaan manajemen madrasah, berhasil tidaknya suatu tujuan madrasah dapat dipengaruhi oleh bagaimana kepala madrasah menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang dikenal dengan istilah POAC yaitu: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol).³¹

c) Kepala Madrasah Sebagai Administrator

Kepala madrasah sebagai administrator, harus memiliki berbagai keterampilan sebagai bekal untuk dapat melaksanakan manajemen

³⁰Hikmah Fitriya dan Muh Hasyim Rosyidi, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Menumbuhkan Budaya Religius Peserta Didik Di SDN Banjarwati Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan*, MUDIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 02, Nomor 02 Juli Tahun 2020, hal. 2

³¹Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hal. 16

pendidikan secara lebih baik. Adapun pengelolaan administrasi yang perlu di pahami kepala madrasah yaitu administrasi pengelolaan kurikulum, administrasi peserta didik, administrasi sarana prasarana, administrasi personalia, administrasi keuangan dan administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat berprogres dalam peningkatan kualitas pelayanan dan mutu pendidikan dan madrasah.

Keterampilan administrator dibagi menjadi tiga yaitu: 1) keterampilan teknis (*technical skill*), kepala madrasah harus mampu memiliki keterampilan pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik, strategi dalam melaksanakan kegiatan khusus, memiliki kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus. 2) keterampilan hubungan manusia (*human relation skill*) yaitu kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerjasama, kemampuan untuk memahami pikiran, sikap dan motif orang lain dalam melakukan sesuatu, kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis. 3) keterampilan konseptual (*conceptual skill*) yaitu kemampuan analisis, kemampuan berpikir rasional, cakap dalam berbagi konsepsi, kemampuan dalam menganalisis berbagai fenomena dan mengenali berbagai macam kesempatan dan problematik sosial.

d) Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Sebagai supervisor, kepala madrasah memiliki peran untuk mengontrol, mengamati dan meninjau berbagai aktivitas di sekolah, termasuk kreativitas dan kinerja bawahan. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran efektif.³² Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah bersifat berkesinambungan dengan proses dan perkembangan para guru, sehingga dapat diketahui dan dipahami dengan baik apakah pembelajaran dan kegiatan sekolah lainnya berjalan dengan optimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

e) Kepala Madrasah Sebagai *Leader*

Sebagai leader, kepala madrasah harus mampu melaksanakan peran sebagai pemimpin yang diimplementasikan melalui kepribadian, intelegensi terhadap sumber daya yang ada di madrasah serta visi misi madrasah. Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala madrasah dapat

³²Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 179.

menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada.

Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Maka dari itu, mengapa kepala madrasah merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu madrasah dalam mencapai tujuan.³³Mulyasa menyebutkan kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin sifat-sifat sebagai berikut : (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil dan (7) teladan.

f) Kepala Madrasah Sebagai Inovator

Peran dan fungsi kepala sekolah sebagai inovator harus memiliki strategi yang baik guna menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahan dan warga madrasah, mencari gagasan atau ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.

g) Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Kepala madrasah harus memahami peran sebagai motivator, motivasi dapat ditumbuhkan melalui adanya penciptaan hubungan kerja

³³ Hendarman dan Rohanim, *Kepala Sekolah sebagai Manajer*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018, hal. 48.

yang harmonis dan didukung dengan adanya budaya lingkungan sekolah, pengaturan sarana kerja, kedisiplinan, apresiasi, penghargaan.³⁴

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa peran kepala madrasah dalam lembaga pendidikan yaitu sebagai pengontrol, pengelola, menghimpun, memanfaatkan, menggerakkan, dan mengembangkan, bertanggungjawab atas potensi serta mutu sekolah/madrasah secara optimal untuk mencapai tujuan suatu madrasah yang dipimpinnya.

B. Tinjauan Teori Budaya Religius

1. Pengertian Budaya Religius

Istilah “budaya” awalnya datang dari disiplin ilmu Antropologi Sosial. Budaya atau kebudayaan bermula dari kemampuan akal dan budi manusia dalam merespon, dan mengatasi tantangan alam dan lingkungan dalam upaya mencapai kebutuhan hidupnya.³⁵ Menurut Kotter dan Heskett, budaya merupakan suatu totalitas perilaku, kesenian, kepercayaan kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.³⁶

Budaya dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan

³⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), hal. 99

³⁵ Herminanto dan Winarno, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 72.

³⁶ J. p. Kotter, J. L. Heskett, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, terjemahan oleh Benyamen Molan, (Jakarta: Prenhallindo, 1992), hal. 4.

penikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Budaya adalah nilai, pemikiran serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pola pembiasaan dalam sebuah budaya sebagai sebuah nilai yang diakuinya bisa membentuk sebuah pola perilaku.³⁷

Menurut Madjid, agama merupakan suatu totalitas sikap ataupun tingkah laku manusia dalam melaksanakan aktivitas kehidupan, yang dimana tingkah laku tersebut membentuk suatu keutuhan manusia yang berbudi luhur dan berakhlakul karimah, atas dasar percaya dan iman kepada Allah serta tanggung jawab sebagai hamba-Nya. Jadi dalam hal ini, agama mencakup keseluruhan tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi dengan iman kepada Allah, sehingga segala perbuatan yang dilakukan berlandaskan pada keimanan dalam membentuk karakter islami yang berakhlakul karimah yang diwujudkan dalam perilaku sehari-hari.³⁸

Menurut Faturrahman, budaya religius berasal dari adanya penciptaan suasana religius di lingkungan sekolah, yang disertai dengan adanya penanaman nilai-nilai karakter Islami yang dilakukan secara istiqomah (*continue*). Penciptaan suasana religius dapat dimulai dengan mengadakan kegiatan keagamaan di lingkungan sekolah yang dapat

³⁷Rusmin Tumaggor, Kholis Ridho, Nurochim, *Ilmu Sosial Dan Budaya Dasar*, (Jakarta: Kencana, Ed. 1. Cet.1, 2010), hal. 17

³⁸M. Fathurrahman, "Pengembangan Budaya Religius Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Ta'alam*, Volume 04 Nomor 01 Tahun 2016, hal, 26

menumbuhkan budaya religius (*religious culture*) di lingkungan sekolah yaitu melalui kegiatan rutin berupa pengembangan kebudayaan religius yang berlangsung pada hari-hari belajar biasa di sekolah.³⁹

Dari adanya budaya religius tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan perilaku atau tindakan yang nyata yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Dalam hal ini budaya religius (*religious culture*) diharapkan menjadi ujung tombak keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mengadakan proses-proses pendidikan untuk mencapai tujuan bersama yaitu membentuk peserta didik menjadi muslim muslimah yang ber-IPTEK dan ber-IMTAQ.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya religius merupakan suatu dasar nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang dan diyakini bersama oleh seluruh warga sekolah, sebagai dasar dalam menentukan suatu pandangan yang tepat bagaimana seharusnya memahami, berpikir, dan berperilaku sesuai dengan ajaran agama Islam.

2. Karakteristik Budaya Religius

Budaya religius dapat dikatakan sebagai ciri khas tertentu sebagai sebuah keunggulan dalam sebuah lembaga pendidikan, yang dimana budaya religius dikemas sebagai seperangkat ajaran dalam agama bertujuan membimbing, mendorong untuk berbuat dan memilih

³⁹*Ibid.*, hal. 28.

tindakan tertentu sehingga dapat memberi makna terhadap segala tindakan yang dilakukan.

Dalam perspektif Islam, karakteristik budaya religius berkaitan dengan ajaran *Tauhid*, *Ibadah*, dan *Mu'amalah*. Ketiga aspek tersebut sebagai prinsip pokok ajaran agama yang diwujudkan dalam bentuk ketaatan yang dilakukan dan dilaksanakan sesuai perintah Allah SWT yang kemudian diwujudkan dalam *din al-Islam*, yaitu: a) *Tauhid*, karena tauhidlah yang menjadi prinsip pokok ajaran Islam, b) *Ibadah*, merupakan bentuk ketaatan yang dilakukan dan dilaksanakan sesuai perintah Allah SWT, c) *Muamalah*, merupakan ekspresi dari *din al-Islam*. Berkaitan dengan hal tersebut, budaya religius madrasah dijadikan sebagai cara berfikir dan cara bertindak warga madrasah yang didasarkan pada nilai-nilai Islami.⁴⁰

3. Nilai- Nilai Budaya Religius Madrasah

Nilai religius merupakan sebuah nilai-nilai kehidupan yang mencerminkan akan pertumbuhan kehidupan beragama yang terdiri dari tiga unsur pokok yaitu aqidah, ibadah dan akhlak yang menjadi pedoman perilaku sesuai aturan-aturan Allah.⁴¹

Muhammad Fathurrahman sebagaimana yang dikutip oleh Suprapno dalam bukunya, membagi nilai- nilai religius menjadi lima nilai, yaitu:⁴²

⁴⁰Wibowo. *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 23.

⁴¹Asmaun Sahlan. *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah.* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal.67.

⁴²Suprapno, *Budaya Religius Sebagai Sarana Kecerdasan Spiritual* (Malang: Literasi Nusantara, 2019), hal. 22-23.

a) Nilai Ibadah

Nilai ibadah merupakan sarana untuk mendekatkan diri kepada Tuhan. Islam memandang terdapat dua bentuk nilai ibadah yaitu ibadah *mahdhah* (hubungan langsung dengan Allah) dan ibadah *ghairu mahdoh* (hubungan yang berkaitan dengan manusia). Ibadah *mahdhah* adalah ibadah yang diatur langsung ketentuannya oleh Allah SWT atau melalui rasul-Nya. Ibadah *ghairu mahdhah* adalah sarana untuk menghubungkan diri kita dengan Tuhan dan untuk membuktikan diri kita sebagai hamba serta sekaligus untuk menegaskan keberadaan Allah SWT. Manakala ibadah dilakukan tanpa totalitas penghambaan diri kepada Allah SWT. Diantaranya adalah mengucapkan syahadat, puasa, shalat, melaksanakan zakat dan haji, yang ditujukan semata-mata untuk mencari ridho Allah SWT. Suatu nilai ibadah terletak pada dua hal yaitu sikap batin yang mengakui dirinya sebagai hamba Allah dan perwujudannya dalam *qouliyyah* (ucapan), *fi'liyyah* (tindakan).⁴³

b) Nilai Ruhul Jihad

Nilai ruhul jihad merupakan jiwa yang mendorong manusia bekerja atau berjuang secara sungguh-sungguh yang didasari oleh tujuan hidup manusia yaitu hubungan dengan 3 hal yaitu: Allah (*Hablumminallah*), Manusia (*Hablumminannas*), dan Alam Semesta (*Tadabur Alam*). Nilai ruhul jihad secara etimologis berarti *ghirah*

⁴³Agus Maimun dan Agus Zainul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*, (Jakarta: UIN Maliki Press, 2010) hal. 84.

(semangat). Secara luas nilai dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang tersimpan dalam diri seseorang sebagai pendorong untuk melakukan aktivitas. Sedangkan jihad berasal dari kata *jaahada*, *yujaahidu*, *jihad* yang berarti usaha, tenaga, pikiran. Adapun pengertian nilai jihad secara terminologi (istilah) merupakan bentuk ikhtiar secara lahir batin untuk berjuang di jalan Allah agar mendapat ridho Allah SWT.

Dalam konteks budaya religius yang dimaksud dengan berjihad adalah secara konsisten dalam mencurahkan segenap tenaga untuk berjihad dalam peningkatan religiusitas dengan mencurahkan segenap tenaga untuk berjuang (berjihad) di jalan Allah, baik berupa pemikiran, tindakan, harta benda dan lain sebagainya.⁴⁴

c) Nilai Akhlak

Nilai akhlak berasal dari bahasa Arab *al-akhlaq* yang merupakan bentuk jamak dari kata *al-khuluq* yang berarti budi pekerti, tingkah laku, atau tabiat. Akhlak merupakan tingkah laku yang melekat pada diri seseorang yang dapat memicu adanya suatu perbuatan baik tanpa mempertimbangkan pikiran terlebih dahulu. Dengan akhlak yang baik, seseorang akan memiliki fondasi yang kuat dalam melakukan perbuatan tingkah laku sehingga dapat memahami baik buruknya sesuatu yang dilakukan dan bisa membedakan antara akhlak mulia atau akhlak tercela.

⁴⁴Muhammad Faturahman, *Budaya Religius Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Cet. 1 (Yogyakarta: KALIMEDIA, 2015), hal. 62.

d) Nilai Keteladanan

Keteladanan merupakan bentuk pertanggungjawaban baik secara tindakan, perbuatan, komitmen dan lisan. Keteladanan dapat diartikan sebagai bentuk integritas, sportifitas dan kejujuran seseorang sebagai seorang pemimpin. Kepala madrasah harus mampu memberi suri tauladan yang baik kepada warga madrasah dan juga lingkungan madrasah yang di pimpinnya.⁴⁵

e) Nilai amanah dan ikhlas.

Secara *syar'i*, amanah bermakna menunaikan apa-apa yang ditiptkan atau dipercayakan, sedangkan sifat ikhlas melambangkan kesucian dan kebajikan yang ada hubungan dengan Allah SWT maupun sesama manusia. Contoh perwujudan dari nilai amanah dan ikhlas ini disekolah antara lain adalah sebagai berikut: mengerjakan tugas tepat waktu, menyampaikan titipan baik barang atau pembicaraan, toleransi dan memaafkan teman jika ada kesalahan dan menghargai pendapat orang lain.

4. Jenis- Jenis Kegiatan Budaya Religius

Dalam budaya religius madrasah, terdapat beberapa bentuk kegiatan yang setiap hari dijalankan oleh sumber daya manusia (peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan) melalui kultur dan pola pendidikan religius diharapkan mampu terwujudnya aktualisasi

⁴⁵*Ibid.*, hal. 65.

nilai-nilai religius. Adapun jenis kegiatan yang dikategorikan sebagai budaya religius suatu sekolah diantaranya adalah:⁴⁶

a) Budaya Sholat Jama'ah

Shalat berjamaah adalah shalat yang dilakukan oleh banyak orang secara bersama-sama, sekurang-kurangnya dua orang, dimana seorang diantara mereka lebih fasih bacaannya dan lebih mengerti tentang bacaan dan hukum Islam.

b) Budaya Membaca Al-Quran

Al-Quran merupakan sumber hukum yang pertama dalam Islam, yang didalamnya terkandung hukum atau aturan yang menjadi petunjuk bagi mereka yang beriman. Al-Quran menerangkan tentang aturan hidup manusia, bagaimana seharusnya hidup seorang muslim, hal-hal yang harus dilakukan dan mana yang harus ditinggalkan demi mencapai kesejahteraan hidup di dunia dan di akhirat, Al-Qur'an berisi pedoman dan petunjuk hidup, maka sudah seharusnya sebagai seorang muslim wajib untuk membaca, mempelajari dan mengamalkannya.

c) Budaya Ukhuwah Islamiyah

Ukhuwah bisa kita lakukan melalui budaya 3S (Senyum, Salam, Sapa) yang seringkali kita lihat di sekolah-sekolah. Dengan adanya budaya 3S ini akan lebih meningkatkan hubungan

⁴⁶*Ibid.*, hal. 26-27.

silaturahmi yang harmonis antara pimpinan sekolah, guru, para tenaga kependidikan dan siswa.

d) Budaya Berpakaian atau Berbusana Muslim

Ketentuan berpakaian dalam Islam (berbusana muslim) merupakan salah satu ajaran dalam syariat Islam. Tujuannya agar dapat menjaga aurat, menjaga kesehatan fisik manusia, agar memuliakan dan menyelamatkan manusia di dunia dan di akhirat.

e) Budaya Berdzikir Bersama

Berdzikir dilakukan dengan tujuan mengingat Allah dalam hati dan menyebutnya dengan lisan atau juga bisa dengan bertafakkur yang terdapat pada alam semesta ini. Berdzikir selain sebagai sarana penghubung antara makhluk dan khalik juga mengandung nilai dan daya guna yang tinggi.

f) Peringatan Hari Besar Islam

Peringatan hari besar Islam merupakan salah satu budaya religius sekolah yang mana kegiatan dilakukan pada waktu-waktu tertentu, misalnya kegiatan pada hari Raya Idul Fitri, Hari Raya Idul Adha, Maulid Nabi dan Tahun Baru Islam.

g) Pesantren Kilat Ramadhan

Pesantren kilat Ramadhan merupakan suatu kegiatan budaya religius yang dilaksanakan ketika bulan Ramadhan tiba, yang mana kegiatan ini bertujuan untuk memperdalam pengamalan keagamaan seorang siswa, terutama pada bulan

ramadhan karena bulan ramadhan merupakan bulan yang istimewa dibanding bulan-bulan lainnya.

h) Lomba Keterampilan Agama

Kegiatan keterampilan keagamaan ini bertujuan untuk meningkatkan kreatifitas, pemahaman, penghayatan dan pengamalan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan- kegiatan ini berupa lomba sholawat, pildacil, khitobah dan masih banyak lagi.

i) Menjaga Kebersihan Lingkungan Madrasah

Menjaga kebersihan lingkungan lingkungan madrasah merupakan hal penting. Apabila lingkungan madrasah bersih, maka proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan siswa mudah dalam menangkap, dan memahami pelajaran, nyaman dan tentram.⁴⁷

C. Upaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Religius.

Budaya religius merupakan salah satu upaya pendidikan karakter yang dapat mempengaruhi perilaku peserta didik dalam hal spiritualitas atau keagamaan seseorang yang diwujudkan melalui adanya kegiatan-kegiatan religius melalui praktek dan kebiasaan. Apabila praktek atau suatu kebiasaan tersebut baik maka akan semakin baik pula perilaku dari seseorang. Adanya penciptaan suasana budaya religius yang kondusif

⁴⁷Firman Kurnia Asy Syifa, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami Di SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu* Skripsi, (Semarang: UIN Walisongo, 2014), hal. 39

dapat mendorong setiap warga madrasah untuk mengarah pada prestasi peserta didik yang baik. Budaya religius yang kondusif sangat penting untuk diciptakan agar peserta didik merasa senang dan bersikap positif terhadap sekolahnya, agar guru merasa dihargai, serta orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma dan kebiasaan yang positif, hubungan dan kerja sama yang harmonis yang didasari oleh sikap saling menghormati.⁴⁸

Dalam hal ini, kemampuan kepemimpinan seorang kepala madrasah dalam meningkatkan budaya religius sangatlah penting. Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan budaya religius sangatlah *urgent*, karena kepala madrasah sebagai fondasi keberhasilan suatu madrasah. Maka dari itu, perlu adanya upaya dalam meningkatkan budaya religius guna mencapai tujuan yaitu membentuk karakter warga madrasah yang Islami, sehingga menjadikan budaya religius dalam mengarahkan organisasi madrasah untuk menciptakan suasana Islami pada lingkungan madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya religius merupakan upaya untuk mensinergikan semua komponen organisasi untuk berkomitmen pada pembinaan akhlak peserta didik. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan budaya religius dapat dilakukan melalui upaya berikut:

- 1) Mengartikulasikan nilai-nilai keyakinan dalam organisasi madrasah.

⁴⁸ Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan dan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hal.92.

Nilai dan keyakinan dalam kepemimpinan merupakan landasan filosofis semangat organisasi sehingga roda organisasi dapat bergerak sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Nilai dan keyakinan seorang pemimpin tentang organisasi yang dipimpinya merupakan dimensi tindakan dan nilai-nilai universal yang diemban sekolah, yang merupakan refleksi dari nilai dan keyakinan masyarakat madrasah. Nilai dan keyakinan yang dimiliki seorang pemimpin, biasanya termanifestasikan dalam diri organisasi. Dimana pemimpin berupaya agar nilai dan keyakinannya dapat menjadi harapan dan milik anggota organisasi. Peran dan tanggung jawab kepala sekolah untuk menstranformasikan nilai dan keyakinan agar terwujud sebagai bentuk perilaku organisasi. Kepala Madrasah mengarahkan nilai dan keyakinan untuk memabangun budaya madrasah yang unggul dan Islami.

2) Menciptakan simbol yang dapat memperkuat keunikan madrasah.

Simbol adalah tindakan yang nyata atau obyek-obyek material yang diterima secara sosial sebagai gambaran nyata tentang sesuatu. Simbol dapat berupa tindakan nyata yang dapat membawa perubahan organisasi. Untuk itulah aktivitas-aktivitas sekolah dapat dijadikan simbol yang jelas tentang apa yang menjadi harapan semua komponen madrasah.

3) Membangun sistem *reward* yang sesuai dengan norma dan nilai yang ada di madrasah.

Peran dan tugas kepala madrasah dalam untuk menciptakan sistem *reward* yang proposional dan profesional akan sangat mendukung lahirnya budaya religius yang baik. Penghargaan yang diberikan kepala madrasah hendaknya dapat menjadi motivasi bagi para masyarakat madrasah sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.⁴⁹

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan budaya religius yaitu melalui:

a) Suri Tauladan/ Keteladanan

Kepala madrasah harus mampu menjadi *uswatun hasanah* dan teladan bagi peserta didik dalam mewujudkan budaya religius. Kepala madrasa terlebih dahulu harus memberi teladan bagi warga madrasah, karena kepala madrasah menjadi *uswaun hasanah* dalam mengambil kebijakan yang diputuskan. Dalam hal ini, kepala sekolah harus memiliki 3 kompetensi yaitu: 1) *Competency* yang menyangkut kemampuan dalam menjalankan tugas secara profesional yang memiliki kompetensi materi, skill dan metodologi, 2) *Personality* menyangkut integritas, komitmen, dan dedikasi, 3) *Reigiosity*, menyangkut pengetahuan, kecakapan, dan pengalaman pada bidang keagamaan.⁵⁰

b) Membangun *Ukhuwah Islamiyah* (komunikasi intensif)

⁴⁹ *Ibid.*, hal. 136.

⁵⁰ Kompri, *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2015), hal. 214.

Suasana religiusitas madrasah (*school religiosity climate*) diwujudkan dalam hubungan sosial, baik internal maupun guru, siswa, dan karyawan dan dengan kepala madrasah. Adanya komunikasi yang baik dapat menghindarkan kesimpang siuran dalam tindakan. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki gaya komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka semua personal dapat bekerja sama menuju visi, misi serta tujuan yang telah ditetapkan.⁵¹

c) Pembiasaan Bersikap, Berpenampilan, Berakhlak Terpuji.

Pendidikan merupakan transfer budaya yang mengandung unsur akhlak, etika, estetika, ilmu pengetahuan, teknologi. Dalam hal ini, kepala madrasah harus menjadi motivator, menjadi teladan di lingkungan madrasah dalam mewujudkan budaya religius madrasah. Pembiasaan dapat dilakukan melalui contoh perilaku, bersikap, berpenampilan dan nasihat juga motivasi yang dipraktikkan kepada guru, peserta didik. Dengan begitu warga sekolah akan termotivasi dan semangat, sehingga penerapan pembiasaan budaya religius dapat terlaksana.

d) *Inservice training* berbasis nilai agama

Inservice training merupakan suatu usaha yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme berbasis nilai religius guna pembentukan kepribadian, penanaman nilai keimanan, keislaman.

⁵¹Syaiful Sagala, “*Strategi Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Religius*”, El-Buhuth Volume 01 Nomor 02 Tahun 2019, hal.109.

Inservice training berbasis nilai agama menekankan pada aspek pembiasaan pola pikir, berperilaku, berpenampilan. Jika kepala madrasah dan guru berhasil menerapkannya, maka akan menjadi teladan, panutan *digugu* dan ditiru oleh peserta didik, tidak hanya itu, jika tenaga pendidik dan pendidik berhasil menerapkan *insevice training* maka proses internalisasi nilai keagamaan dapat berjalan di sekolah. Karena pembiasaan bukanlah untuk memaksa peserta didik agar melakukan sesuatu secara optimis, melainkan agar dapat melaksanakan segala kebaikan dengan mudah tanpa merasa susah atau berat hati.⁵²

D. Kendala dan Solusi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Budaya Religius

Kendala yang sering dihadapi oleh kepala madrasah yaitu mengenai tingkah serta perilaku siswa-siswi terhadap ketaatannya dalam mematuhi peraturan yang diterapkan kepala madrasah, karena siswa-siswi tidak sepenuhnya mentaati peraturan mengenai penerapan budaya religius, maka dari itu kepala madrasah dan semua guru ikut dalam serta dalam mengoptimalkan penerapan budaya religius tersebut agar berjalan dengan baik.

Nasution mengemukakan bahwa kendala dalam menerapkan budaya religius yaitu dari segi kepemimpinan kepala sekolah serta kemauan peserta didik adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama Islam sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Dengan menjadikan agama Islam sebagai tradisi dalam sekolah maka secara sadar maupun

⁵²*Ibid.*, hal. 217-218

tidak ketika warga sekolah mengikuti tradisi yang telah tertanam tersebut sebenarnya warga sekolah sudah melakukan ajaran agama Islam.⁵³

Seperti halnya yang dikemukakan oleh Sumijdo bahwa kepala madrasah harus berusaha untuk menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik bagi para guru dan staf lingkungan kepemimpinannya.⁵⁴

E. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menemukan beberapa referensi yang relevan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Umi Sita Rasmi dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Nilai-Nilai Islam di Madrasah Aliyah Al-Hikmah Bandar Lampung”. Pada 26 April 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan nilai-nilai Islam lebih kepala madrasah lebih menekankan kepemimpinan kharismatik. Kepala madrasah yang berkharisma sangat mudah memimpin suatu lembaga pendidikan, dikarenakan warga sekolah mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap kepala madrasah. Pembiasaan nilai-nilai Islami sekolah oleh kepala sekolah bertumpu pada visi madrasah Aliyah Al Hikmah Bandar Lampung yaitu berprestasi dengan menjunjung nilai-nilai

⁵³Saminan Ismail, *Budaya Sekolah Islami*, (Bandung : Rizqi Press, 2013), hal. 98.

⁵⁴Agus Maimun, Agus Zainul Fitri, *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 182.

Islami dan mengutamakan akhlakul karimah. Hal itu dilakukan kepala sekolah dengan cara penanaman karakter dan membuat slogan-slogan pendidikan. Membaca ayat suci Al Qur'an tiap pagi sebelum masuk oleh siswa menggunakan TOA kurang lebih 15 menit. Membudayakan berdoa ketika akan melaksanakan pelajaran. Sholat duha berjamaah setiap pukul 09.30 sampai dengan selesai.⁵⁵

2. Penelitian ini dilakukan oleh Hasni dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur”. Pada 20 Mei 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan kepala madrasah di madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur. Dalam mengembangkan budaya islami menganut gaya kepemimpinan bagus, senang menerima saran, masukan dari bawahan memberikan motivasi serta tegas dalam memimpin. Upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya islami di madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur melalui adanya pembiasaan ajaran nilai-nilai islam yang mengutamakan akhlaqul karimah, menjaga kebersihan lingkungan madrasah yaitu dengan menjaga kebersihan merupakan termasuk dalam budaya islami di madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur.⁵⁶

⁵⁵ Umi Sita Rasmi, skripsi, “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Nilai-Nilai Islam di Madrasah Aliyah Al-Hikmah Bandar Lampung*”, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.

⁵⁶Hasani, skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Islami di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur*, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Aziz Saputra, dengan judul “Peran Kepala Sekolah Madrasah Dalam Membangun Budaya Religius Di MAN 1 Palembang”. Pada 30 Maret 2017. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Budaya religius di MAN 1 Palembang di bangun melalui nilai-nilai religius di lingkungan lembaga melalui kegiatan-kegiatan yang membawa nilai-nilai keagamaan tersebut seperti nilai ibadah, *ruhul jihad* (dorongan hasrat untuk berjuang dan bekerja keras dalam melakukan kegiatan), akhlak, disiplin, teladan, dan nilai amanah dan ikhlas. Peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius di MAN 1 Palembang bisa dilihat dari nilai-nilai religius yang ada pada madrasah tersebut di tanamkan oleh kepala madrasah melalui kegiatan-kegiatan yang beliau bentuk seperti: kegiatan tahfidz (hafalan al-qur’an), kegiatan lomba- lomba keagamaan yang di adakan baik di sekolah maupun di luar sekolah yang di dukung penuh oleh kepala madrasah, kegiatan shalat (dhuha, dzuhur ataupun jum’at) yang di pimpin oleh guru dan kepala sekolah, kegiatan *muhadoroh* (ceramah, yasinan, shalat dhuha berjama’ah dan do’a), dan kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya yang tidak terlepas dari peran penting serta dorongan dari kepala madrasah.⁵⁷
4. Penelitian ini dilakukan oleh, Wilda Arif, dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Budaya Religius di SMPN 13 Papolo”. Pada April 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:

⁵⁷Azis Saputra, skripsi, *Peran Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Religius di MAN 1 Palembang*, Fakultas Tarbiyah Ilmu dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017.

strategi kepala sekolah dalam pembinaan budaya religius di SMP Negeri 13 Palopo perspektif manajemen pendidikan yaitu membuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap program yang dijalankan. Upaya dalam pembinaan budaya religius di SMP Negeri 13 Palopo yaitu melaksanakan salat duhur secara berjamaah, shalat duha, baca al-Quran dan doa sebelum memulai proses belajar mengajar, menerapkan 3S (*Sipakalebbi, Sipakainge, Sipakatau*), memperingati hari besar Islam, dzikir asmaul husna tiap hari. Adapun Faktor penunjang dan penghambat dalam pembinaan budaya religius yaitu faktor penunjangnya dari keberlangsungan program-program sekolah dalam rangka pembinaan budaya religius di SMP Negeri 13 Palopo adalah kepercayaan orang tua siswa yang tinggi terhadap lembaga sekolah. Faktor ini menjadi kunci tersendiri bagi keberhasilan lembaga sekolah dalam menjalani program- program karena mendapat dukungan penuh dari para orang tua siswa. Terjalannya komunikasi yang baik antara lembaga sekolah dengan orang tua siswa juga menjadi kunci keberhasilan dan menentukan prestasi siswa itu sendiri dalam menjalani kegiatan belajarnya di sekolah. Adapun yang menjadi faktor penghambat dalam pembinaan budaya religius yaitu kurangnya sarana dan prasarana dalam hal ini di sekolah SMP Negeri 13 Palopo belum memiliki mushollah yang layak.⁵⁸

⁵⁸ Wilda Arif, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Budaya Religius di SMPN 1*

5. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Nur Hakim, dengan judul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Membina Budaya Religius”. Pada Desember 2018. Hasil penelitian menunjukkan 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 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, membiasakan membaca surat yasin pada hari jum’at, jamaah shalat dhuha dan 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, yang ketiga, upaya 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.⁵⁹

Palopo, *Journal Islamic Education Management* Volume 05 Nomer 01 April Tahun 2020.

⁵⁹Muhammad Nur Hakim, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Membina Budaya Religius*, *Jurnal Improvement* Volume 05 Nomer 01 Desember Tahun 2018.

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Umi Sita Rasmi 2019, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Nilai-Nilai Islam di Madrasah Aliyah Al- Hikmah Bandar Lampung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembiasaan nilai-nilai Islami sekolah. Penanaman karakter dan membuat slogan-slogan pendidikan. Membaca ayat suci Al Qur'an tiap pagi sebelum masuk oleh siswa, berdoa ketika akan melaksanakan pelajaran, sholat duha berjamaah.	Jenis Penelitian kualitatif, Fokus penelitian terhadap kepemimpinan kepala sekolah	Lokasi penelitian, hasil pembahasan fokus penelitian. Peneliti berfokus pada pembiasaan nilai-nilai budaya religius .
2.	Aziz Saputra (2017) Peran Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Religius di MAN 1 Palembang.	Hasil penelitian menunjukan bahwa peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius di MAN 1 Palembang. Melalui program kegiatan keagamaan: kegiatan salaman dengan (kepala madrasah, guru dan pegawai), kegiatan membaca al-qur'an setiap pagi, shalat dzuhur berjama'ah, kegiatan muhadoro (yasinan, ceramah, shalat dhuha berjama'ah dan do'a), shlat jum'at berjama'ah.	Jenis Penelitian Kualitatif, Fokus penelitian terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya religius.	Lokasi penelitian, hasil pembahasan fokus penelitian. Peneliti lebih terfokus pada peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Hasni, 2020. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan Budaya Islami di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur".	Upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya islami di madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur., antara lain: 1) membiasakan nilai islam di madrasah pembiasaan nilai islami di madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur. yang berprestasi dengan menjunjung nilai- nilai islami dan mengutamakan ahlakul kharimah. 2) menjaga kebersihan lingkungan madrasah upaya kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan yang bersih yaitu dengan menjaga kebersihan merupakan termasuk dalam budaya islami di madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Jabung Timur	Jenis Penelitian Kualitatif, Fokus penelitian terhadap kepemimpin an kepala sekolah dalam meningkat- kan budaya religius.	Lokasi penelitian, hasil pembahasan fokus penelitian. Peneliti terfokus pada upaya yang dilakukan dalam meningkatkan budaya religius.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Wilda Arif, 2020 "Strategi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Budaya Religius di SMPN 13 Papolo".	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam upaya pembinaan budaya religius di SMP Negeri 13 Palopo yaitu : salat duhur secara berjamaah, salat duha, literasi baca al-Quran dan doa sebelum memulai proses belajar mengajar, menerapkan 3S (Sipakalebbi, Sipakainge, Sipakatau), Adapun Faktor penunjang dan penghambat dalam pembinaan budaya religius yaitu faktor penunjangnya dari keberlangsungan program-program sekolah dalam rangka pembinaan budaya religius di SMP Negeri 13 Palopo adalah kepercayaan orang tua siswa yang tinggi terhadap lembaga sekolah. faktor penghambat yaitu kurangnya sarana dan prasarana dalam hal ini di sekolah SMP Negeri 13 Palopo belum memiliki mushollah yang layak.	Jenis Penelitian Kualitatif, Fokus penelitian terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya religius.	Lokasi penelitian, hasil pembahasan fokus penelitian. Peneliti terfokus pada strategi yang dilakukan kepala mdrasah dalam meningkatkan budaya religius suatu madrasah.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Muhammad Nur Hakim, 2018 "Upaya Kepala Madrasah Dalam Membina Budaya Religius".	Upaya kepala madrasah dalam membina budaya religius yaitu: Membiasakan membaca Asma'ul Husna sebelum dimulainya kegiatan pembelajaran, menghafal Asma'ul Husna serta Al-Mulk setiap akan pulang. membiasakan membaca surat yasin pada hari jum'at, dan jamaah shalat dhuha kemudian dzuhur. Kepala madrasah dan pendidik menertibkan jam masuk serta memberi sanksi pada peserta didik yang enggan melakukan kegiatan tersebut, mengikut sertakan pendidik dan peserta didik pada pelatihan membaca Asma'ul Husna dengan metode hanifida yang bertempat di Pondok Pesantren LaRaiba TC jombang.	Jenis Penelitian Kualitatif, Fokus penelitian terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya religius.	Lokasi penelitian, hasil pembahasan fokus penelitian. Peneliti lebih memfokuskan pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan budaya religius di madrasah.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi dan fokus pembahasan. Fokus utama penelitian ini yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan budaya religius.

F. Paradigma Penelitian

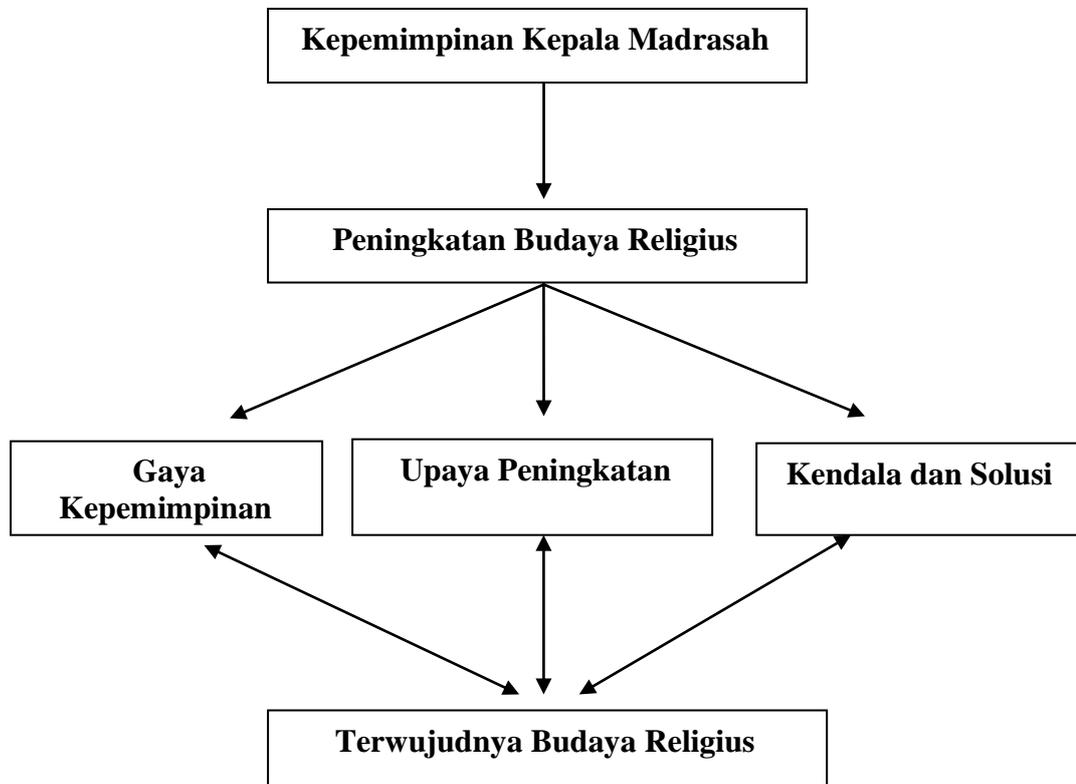
Menurut Sugiyono pengertian paradigma penelitian merupakan sebuah pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti, dan mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian.⁶⁰

Berikut merupakan alur berfikir peneliti dalam penelitian yang berjudul “ Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Religius di MTsN 2 Tulungagung” .

⁶⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, (Bandung : Alfa Beta, 2007), hal. 36.

Gambar 2.1

Paradigma Penelitian



Setelah melihat apa yang sudah peneliti sampaikan diatas, maka dapat digambarkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Religius di MTsN 2 Tulungagung tidak terlepas dari fokus penelitian diatas yaitu gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan budaya religius, upaya kepala madrasah dalam meningkatkan budaya religius, dan kendala serta solusi kepala madrasah dalam meningkatkan budaya religius di MTsN 2 Tulungagung dengan menggunakan pendekatan teori kepemimpinan Sifat, Perilaku dan Situasional.