

BAB II

ACUAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Kepala Madrasah

Manajemen adalah serangkaian kegiatan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk suatu tujuan tertentu. Definisi ini tidak hanya menegaskan apa yang telah dikemukakan sebelumnya tentang pencapaian hasil pekerjaan melalui orang lain, tetapi menjelaskan tentang adanya ukuran atau standar yang menggambarkan tingkat keberhasilan seorang manajer yaitu efektif, efisien dan proses manajemen akan terjadi apabila seseorang melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S. P. 2007: 20).

Manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian semua sumber, baik manusia, fasilitas, maupun sumber daya teknikal lain untuk mencapai aneka tujuan khusus yang ditetapkan (Danim, 2008: 32).

Amtu (2013: 1-2) bahwa manajemen pada hakikatnya dapat dipahami sebagai proses kerja sama dua orang atau lebih dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Fatah Manajemen adalah sebagai proses merencana mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Amtu, 2013: 4-5).

Menurut Stoner yang dikutip Yakub menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan evaluasi penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Richard juga mengemukakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasional (Yakub, 2014: 47-48).

Robbins dan Coulter yang dikutip Wibowo menyatakan bahwa manajemen adalah proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain (Wibowo, 2008: 9). Sedangkan, Nickels, dan Mchugh yang dikutip Sule menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya (Sule, 2006: 6).

Jika kita simak definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai
2. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni
3. Manajemen merupakan proses yang sistematis, efektif, efisien, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsurunsur
4. Manajemen baru dapat diterapkan jika ada dua orang atau lebih melakukan kerja sama dalam suatu organisasi
5. Manajemen harus didasarkan pada bagian kerja, tugas, dan tanggung jawab

2.1.2 Peran Kepala Madrasah

Sebagai seorang kepala madrasah yang dipercaya dalam memimpin sebuah madrasah harus mengetahui perannya sebagai seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan tugas tidak banyak mengalami kendala, disamping itu tujuan yang ditetapkan dalam madrasah akan tercapai dengan mudah. Menurut Marno dan Tsupriyanto (2008: 45) bahwa fungsi dan peran kepala madrasah sebagai pemimpin adalah:

- a) Sebagai pendidik (Edukator)
- b) Sebagai *Manager*
- c) Sebagai Administrator
- d) Sebagai Supervisor

e) Sebagai pemimpin (*Leader*)

f) Sebagai Inovator

Menurut E. Mulyasa, Manajemen pendidikan kepala madrasah harus mampu berfungsi sebagai Edukator, Administrator, Supervisor, *Leader*, Inovator, dan Motivator (Mulyasa, 2005: 98).

Menurut Wahjosumidjo, sebagai pendidik (Edukator) seorang kepala madrasah harus mampu menanamkan, mewujudkan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu:

- a. Mental, hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia.
- b. Moral, hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan.
- c. Fisik, hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan keterampilan manusia secara lahiriyah.
- d. Artistik, hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan (Wahjosumidjo, 2002: 124).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, sebagai Manajerial kepala madrasah harus mampu menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkat perencanaan, mengambangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan (Wahyudi, 2009: 29).

Menurut Soewardji Lazaruth, yang dikutip oleh Juhri, bahwa tugas kepala madrasah sebagai manager administrasi adalah: Administrasi personalia, keuangan, sarana dan prasarana, pembinaan kurikulum, membina hubungan madrasah dan masyarakat serta kegiatan ketata usahaan. Selain bertanggung jawab sebagai manager dibidang administrasi, kepala madrasah juga bertanggung jawab dalam bidang supervisi (Juhri, 2006: 57).

Menurut Wahjosumidjo, kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus mampu :

- a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.
- b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi madrasah dalam mencapai tujuan.

Intuisi seorang pemimpin dianggap penting di dalam beberapa hal sebagai berikut: a) mampu membaca potensi dan kemampuan diri; b) mampu membaca karakter orang lain; c) mampu membaca perkembangan situasi; d) mampu membaca peluang dan kesempatan; e) mampu membaca aset dan sumber daya yang dimiliki; f) mampu membaca aset dan sumber daya yang dimiliki; g) mampu membaca tanda awal dari suatu masalah; h) mampu membuat keputusan cepat dalam situasi krisis dan darurat (Rifa'i, 2020: 175).

Dari pendapat tentang kepala madrasah sebagai pemimpin di atas dapat dikatakan kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menentukan pemimpin yang baik. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mempunyai kepribadian, sifat, sikap yang baik serta mempunyai kemampuan yang dapat dicontoh oleh segenap bawahan.

Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu memberikan dorongan dalam menggerakkan bawahan sehingga dapat melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya sebagai bawahan. Sebagai pemimpin, kepala madrasah menyampaikan visi dan misi madrasah sebagai tujuan akhir yang akan dicapai. Kepala madrasah memberikan bimbingan dan arahan kepada dewan guru, staf dan siswa dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan di sekolah sehingga dalam mencapai cita-cita madrasah yang termaktub dalam visi dan misi madrasah dapat diraih dengan baik.

2.1.3 Fungsi Manajemen Kepala Madrasah

Pidarta (2011: 2) Ada 4 fungsi manajer atau manajemen, yaitu: *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* (POAC). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1). *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan dilakukan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu (Sagala, 2011: 56).

Fungsi perencanaan antara lain menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan dilakukan dengan mengkaji kekuatan dan kelemahan organisasi, menentukan kesempatan dan ancaman serta menentukan strategi, kebijakan, taktik dan program (Rohiat, 2010: 3). perencanaan adalah langkah awal melakukan fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Perencanaan merupakan hal sangat dibutuhkan karena apa-apa yang tidak direncanakan terlebih dahulu biasanya akan jelek hasilnya, sebagaimana yang diinspirasi dalam Al Qur'an pada surat Al Baqoroh ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙۙۙ قَالُوْۤا اَنْجَعِلْ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙۙۙ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُ

Artinya: “ingatlah ketikan tuhanmu berfirman kepada para malaikat sesungguhnya Aku hendak menciptakan seorang kholifah dimuka bumi mereka berkata, mengapa engkau hendak menjadikan (kholifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau? Tuhan berfirman “sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Berkenaan dengan istilah perencanaan, Coleman Woodbury mendefinisikan perencanaan sebagai “*the process of preparing, in advance, and in a reasonably systematic fashion, recommendations for policies and courses of action, with careful attention given to their possible by-products, side effects, or spillover effects*”. Berdasarkan pengertian ini, perencanaan

adalah suatu rangkaian kegiatan yang mencakup persiapan, pemilihan alternatif, serta pelaksanaan yang dilakukan secara logis dan sistematik sehingga berbagai kemungkinan yang diakibatkan dapat diprakirakan dan diantisipasi. Mencermati pengertian ini, dapat dipahami bahwa bagaimana pun baiknya perencanaan, akan selalu menimbulkan dampak positif dan dampak negatif. Oleh karena itu, setiap perencana harus dapat mengantisipasi berbagai kemungkinan yang timbul akibat dari implementasi rencana yang dibuatnya.

Menurut George R. Terry perencanaan adalah: *“planning is the selecting and relating of fact and the making and using of assumption regarding the future in the visualization and formulating of proposed activities believed necessary to achieve desired result”*. Menurut Wilson, perencanaan merupakan salah satu proses lain, atau merubah suatu keadaan untuk mencapai maksud yang dituju oleh perencanaan atau oleh orang/badan yang di wakili oleh perencanaan itu. Perencanaan itu meliputi: Analisis, kebijakan dan rancangan. Ciri-ciri pokok dari perencanaan umum mencakup serangkaian tindakan berurutan yang ditunjukan pada pemecahan persoalan-persoalan pada masa datang dan semua perencanaan mencakup suatu proses yang berurutan yang dapat di wujudkan sebagai konsep dalam sejumlah tahapan.

Definisi perencanaan dikemukakan oleh Erly Suandy (2001: 2) sebagai berikut: Secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan organisasi (lembaga) dan kemudian menyajikan (mengartikulasikan) dengan jelas strategi-strategi (program), taktik-taktik (tata cara pelaksanaan program) dan operasi (tindakan) yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Definisi perencanaan tersebut menjelaskan bahwa perencanaan merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan secara menyeluruh. Karena tindakannya berurutan, berarti ada tahapan yang dilalui dalam perencanaan, antara lain:

1. Perumusan tujuan umum dan sasaran khusus hingga target-target yang kuantitatif

2. Proyeksi keadaan di masa akan datang
3. Pencarian dan penilaian berbagai alternative
4. Penyusunan rencana terpilih

a. Unsur Perencanaan

Taufiqurokhman (2008: 9) Suatu perencanaan yang lengkap dan sempurna harus memuat enam unsur, yang meliputi lima pertanyaan 5 W + 1 H, yaitu:

1. *What* - Tindakan apa yang harus dikerjakan? Dalam hal ini haruslah dijelaskan dan diperinci aktivitas yang diperlukan, faktor-faktor yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut supaya tujuan dapat tercapai.
2. *Why* - Apakah sebabnya tindakan itu dikerjakan? Di sini diperlukan penjelasan dan ketegasan mengapa kegiatan itu harus dikerjakan dan mengapa tujuan itu harus dicapai.
3. *Where* - Di manakah tindakan itu akan dilaksanakan? Dalam planning harus memuat di mana lokasi pekerjaan itu akan diselesaikan. Hal ini diperlukan untuk menyediakan sarana dan fasilitas untuk mengerjakan pekerjaan itu.
4. *When* - Kapankah tindakan tersebut dilaksanakan? Diperlukan adanya jadwal waktu dan kapan dimulainya pekerjaan sampai berakhirnya pekerjaan itu.
5. *Who* - Siapakah yang akan mengerjakan itu? Dalam perencanaan tersebut harus dimuat tentang para pekerja yang mengerjakan pekerjaan itu. Di samping itu juga diperlukan kejelasan wewenang dan tanggung jawab para perugas.
6. *How* - Bagaimana cara melaksanakan pekerjaan itu? Dalam planning harus dijelaskan teknik, metode dan sistem mengerjakan pekerjaan yang dimaksud.

b. Jenis Perencanaan

Taufiqurokhman (2008: 13) Perencanaan mencakup banyak variasi antara lain:

1. Misi atau Maksud (*Mission atau Purpose*)

Di dalam masyarakat, setiap entitas mempunyai peran sendiri. Peranan tersebut kemudian menentukan misi atau maksud dari keberadaan mereka dalam masyarakat tersebut. Kalau mereka tidak mempunyai misi atau maksud keberadaan, maka entitas tersebut tidak akan mempunyai eksistensi dalam suatu masyarakat. Misi entitas bisnis biasanya memproduksi dan/atau mendistribusikan barang atau jasa ekonomis

2. Tujuan

Tujuan merupakan hasil akhir dimana aktivitas atau kegiatan organisasi diarahkan atau ditujukan. Tujuan merupakan rencana organisasi yang paling dasar. Suatu organisasi secara keseluruhan mempunyai suatu tujuan, kemudian bagian-bagian dalam organisasi tersebut juga mempunyai tujuan masing-masing, akan tetapi tujuan dari masing-masing bagian tersebut harus menyumbang atau mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Strategi

Strategi merupakan rencana umum/pokok untuk mencapai tujuan organisasi melalui alternatif pemilihan tindakan yang diperlukan dan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

4. Kebijakan

Kebijakan juga merupakan rencana karena merupakan pernyataan atau pemahaman umum yang membantu mengarahkan pengambilan keputusan, khususna cara berfikirnya bukan aksinya. Seringkali kebijakan merupakan pernyataan tidak tertulis.

5. Prosedur

Prosedur juga merupakan rencana karena menetapkan cara penanganan suatu aktivitas di masa mendatang. Prosedur lebih mengarahkan tindakan, bukannya mengarahkan cara berpikir. Prosedur menjelaskan secara detail bagaimana suatu aktivitas harus dilakukan.

6. Aturan

Aturan merupakan rencana yang dipilih dari beberapa alternatif, dan harus dilakukan, atau tidak dilakukan. Aturan mengharuskan tindakan tertentu yang spesifik dikerjakan, atau tidak dikerjakan, tergantung situasi yang dihadapi. Aturan berkaitan dengan prosedur karena aturan mengarahkan tindakan, tetapi tidak menyebutkan urutan waktu.

7. Program

Program merupakan jaringan yang kompleks yang terdiri dari tujuan, kebijakan, prosedur, aturan, penugasan, langkah-langkah yang harus dilakukan, alokasi sumber daya dan elemen lain yang harus dilakukan berdasarkan alternatif tindakan yang dipilih. Biasanya modal dan anggaran dipakai untuk mendukung program.

8. Anggaran

Anggaran adalah merupakan rencana yang dinyatakan dalam angka-angka. Anggaran disamping merupakan alat perencanaan, juga merupakan alat pengendalian.

c. Tahapan Perencanaan

Ada empat tahap proses dasar perencanaan menurut Hani Handoko dalam bukunya yang berjudul Manajemen edisi ke-2, yaitu: Tahap Pertama, Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan tentang keinginan atau kebutuhan organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya-sumber dayanya secara tidak efektif.

Tahap Kedua, Merumuskan keadaan saat ini. Pemahaman akan posisi organisasi sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumber daya-sumber daya yang tersedia untuk pencapaian tujuan, adalah sangat penting, karena tujuan rencana menyangkut waktu yang akan datang. Hanya setelah keadaan organisasi saat ini di analisa, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap kedua ini memerlukan informasi terutama data keuangan dan data statistik yang didapatkan melalui komunikasi dalam organisasi.

Tahap Ketiga, Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor lingkungan intern dan ekstern yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, atau yang mungkin menimbulkan masalah. Walaupun sulit dilakukan, antisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi di waktu mendatang adalah esensi dari proses perencanaan.

Tahap Keempat, Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan. Tahap terakhir dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan alternatif terbaik (paling memuaskan) diantara alternatif yang ada. Setelah mengidentifikasi kemudahan dan hambatan maka organisasi mengembangkan rencana yang telah ada guna untuk pencapaian tujuan seperti apa yang diinginkan.

Membuat rencana tindakan, yaitu rencana ini dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu memberi arah bagi setiap tindakan yang diperlukan dan dibuat untuk para individu. Mengevaluasi kemajuan, ialah evaluasi ini secara rutin penting dilakukan untuk memastikan bahwa rencana tindakan ini berjalan.

2). *Organizing* (Pengorganisasian)

pengorganisasian merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan struktur organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya (Usman, 2008: 141).

Menurut Ula (2013: 18-19) Pengorganisasian adalah proses pembagian kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan Sumber daya, dan mengkoordinasikannya demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Pengorganisasian merupakan kegiatan pengaturan sumber daya yang dimiliki guna diarahkan ke rencana yang sudah ditetapkan oleh tujuan organisasi (Rifa'i, 2019: 10).

3). *Actuating* (Penggerakan/pelaksanaan)

Rohiat (2010: 3) fungsi pergerakan menggambarkan bagaimana seorang manajer mengarahkan dan mengaruhi bawahan dan bagaimana orang lain melaksanakan tugas yang esensial dalam menciptakan suasana yang menyenangkan untuk bekerja sama.

Menurut George R. Terry dalam Rifa'i (2018: 150) Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

Penggerakan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen karena usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tapi tak akan ada output konkrit yang dihasilkan tanpa adanya implementasi aktivitas yang diusahakan dan diorganisasikan dalam suatu tindakan atau usaha yang menimbulkan *action* (Marno, 2008: 20).

a. Prinsip *actuating* (Pelaksanaan)

Dalam manajemen, pelaksanaan ini bersifat sangat kompleks karena disamping menyangkut manusia, juga menyangkut berbagai tingkah laku dari manusia-manusia itu sendiri. Manusia dengan berbagai tingkah laku yang berbeda-beda, memiliki pandangan serta pola hidup yang berbeda pula. Oleh karena itu, pelaksanaan yang dilakukan oleh pimpinan harus berpegang pada beberapa prinsip, yaitu:

1. Prinsip mengarah pada tujuan

Tujuan pokok dari pengarahan nampak pada prinsip yang menyatakan bahwa makin efektifnya proses pengarahan, akan semakin besar sumbangan bawahan terhadap usaha mencapai tujuan. Pengarahan tidak dapat berdiri sendiri, artinya dalam melaksanakan fungsi ini perlu

mendapatkan dukungan/bantuan dari faktor-faktor lain seperti: perencanaan, struktur organisasi, tenaga kerja yang cukup, pengawasan yang efektif dan kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan bawahan.

2. Prinsip keharmonisan dengan tujuan

Orang-orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya yang mungkin tidak mungkin sama dengan tujuan perusahaan. Mereka mengkehendaki demikian dengan harapan tidak terjadi penyimpangan yang terlalu besar dan kebutuhan mereka dapat dijadikan sebagai pelengkap serta harmonis dengan kepentingan perusahaan. Semua ini dipengaruhi oleh motivasi masing-masing individu. Motivasi yang baik akan mendorong orang-orang untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara yang wajar. Sedang kebutuhan akan terpenuhi apabila mereka dapat bekerja dengan baik, dan pada saat itulah mereka menyumbangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Prinsip kesatuan komando

Prinsip kesatuan komando ini sangat penting untuk menyatukan arah tujuan dan tanggung jawab para bawahan. Bilamana para bawahan hanya memiliki satu jalur di dalam melaporkan segala kegiatannya. Dan hanya ditujukan kepada satu pimpinan saja, maka pertentangan di dalam pemberian instruksi dapat dikurangi, serta semakin besar tanggung jawab mereka untuk memperoleh hasil maksimal.

b. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan (*Actuating*)

Sukarna (2011: 83) Untuk berhasilnya dari suatu pelaksanaan tergantung kepada faktor-faktor di bawah ini :

1. Kepemimpinan (*Leadership*)
2. Sikap dan moril (*Attitude and Morale*).
3. Tatahubungan (*Communication*)
4. Perangsang (*Incentive*)
5. Supervisi (*Supervision*)

6. Disiplin (*Diseipline*)

c. Faktor Penghambat *actuating* (Pelaksanaan)

Kegagalan manajer dalam menumbuhkan motivasi stafnya atau perilaku orang-orang yang berhubungan dengan lembaga yang dikelola, hal ini terjadi karena manajer kurang memahami hakekat perilaku dan hubungan antar manusia.

Seperti konsep perilaku manusia yang dikemukakan oleh Maslow, di negara berkembang yang menjadi prioritas adalah kebutuhan fisik, rasa aman, dan diterima oleh lingkungan sedangkan di negara maju kebutuhan yang menonjol adalah aktualisasi diri dan harga diri (*self esteem*). Perbedaan tersebut juga akan mempengaruhi etos kerja dan produktivitas kerja (Saputra, dkk, 2010: 12).

4). *Controlling* (Pengawasan/Evaluasi)

Pengawasan erat kaitannya dengan perencanaan karena melalui pengawasan efektivitas manajemen dapat diukur (Rohiat, 2010: 3).

Oleh karena itu, pengawasan merupakan suatu kegiatan yang perlu dilakukan oleh setiap pelaksana terutama yang memegang jabatan pimpinan. Tanpa pengawasan, pimpinan tidak dapat melihat adanya penyimpangan dari rencana yang telah digariskan dan juga tidak akan dapat menyusun rencana kerja yang lebih baik sebagai hasil dari pengalaman yang lalu (Marno, 2008: 24).

Fungsi pengawasan ini juga diinspirasi di dalam AL Qur'an pada surat Al Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada

Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan” (QS. Al Hasyr: 18).

Jadi dapat disimpulkan bahwa, manajemen kepala madrasah Suatu langkah yang dilakukan atasan ataupun pimpinan dalam Mengelola suatu program melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

a. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data, sehingga dalam penentuan teknik evaluasi ini, meliputi penentuan teknik untuk pengumpulan data dan teknik untuk melakukan analisis data.

1. Teknik Pengumpulan Data

Berbagai teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam evaluasi, antara lain: kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi di antara beberapa cara tersebut.

2. Teknik Analisis Data

Terdapat banyak teknik pengumpulan dan analisis data yang telah dikenal dan dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi, antara lain adalah: telah sederhana, survei sederhana sampai survei yang detail dan mendalam, verifikasi data, riset terapan (*applied research*), berbagai analisis dan pengukuran, survei target evaluasi (*target grup*), metode statistik, metode statistik non parametrik, perbandingan (*benchmarking*), analisa lintas bagian (*cross section analysis*), analisa kronologis (*time series analysis*), tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/symbol-simbol, analisis logika program dan sebagainya.

3. Kertas Kerja Evaluasi

Kertas kerja evaluasi merupakan instrumen penting untuk mendokumentasikan proses dan hasil evaluasi. Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

b. Tahap Pelaksanaan Evaluasi

1. Setelah perancangan desain evaluasi kinerja dapat diselesaikan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan aktivitas evaluasi kinerja itu sendiri dengan desain yang telah ditetapkan. Sesuai dengan desain evaluasi yang ditetapkan dalam Petunjuk Pelaksanaan ini, bahwa metode evaluasi yang digunakan adalah metode *Criteria referenced test*, yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap aspek kinerja dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*), maka kegiatan utama pada tahap evaluasi kinerja ini adalah mencakup beberapa hal, yaitu:

- a) pengumpulan data/fakta yang relevan dengan aspek-aspek yang dievaluasi melakukan analisis terhadap data/fakta yang diperoleh tersebut untuk mendapatkan gambaran tentang kondisi obyektif kinerja organisasi yang meliputi aspek-aspek kinerja organisasi yang telah ditetapkan
- b) membandingkan antara kondisi obyektif kinerja organisasi dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam lembar kriteria evaluasi serta menganalisis secara mendalam dan apabila ditemukan adanya perbedaan (*gap*) antara kriteria dengan kondisi
- c) serta memberikan usulan perbaikan dari setiap aspek kinerja yang masih memerlukan perbaikan dalam rangka peningkatan kinerja organisasi

2. Pengendalian Evaluasi

Mekanisme pengendalian evaluasi kinerja yang dapat dilakukan antara lain adalah:

- (1) Melakukan pertemuan berkala antara sesama tim pelaksana evaluasi (misalnya mingguan, dua mingguan, atau bulanan). Kegiatan ini sangat penting ditinjau dari aspek pelaksanaan evaluasi yang akan memberikan mekanisme review atas aktivitas pelaksanaan dan pengeluaran biaya yang berkaitan.

- (2) Melakukan pertemuan dengan pihak lain yang terlibat dalam evaluasi (misalnya pengendali teknis, pengendali mutu, dan penanggung jawab evaluasi). Biasanya, frekuensi pertemuan dengan pelaksana evaluasi lebih sering dibandingkan dengan pertemuan dengan pihak yang lebih tinggi di luar pelaksana evaluasi.

2.1.4 Budaya Religius

Menurut Sahlan Istilah budaya mula-mula datang dari disiplin ilmu antropologi sosial. Istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi atau suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya (*cultural*) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan dan sukar diubah (Sahlan, 2010: 70).

Budaya adalah keutuhan pola kehidupan manusia yang lahir dari pemikiran dan pembiasaan yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Budaya merupakan hasil cipta, karya manusia yang lahir atau terwujud setelah diterima oleh masyarakat atau komunitas tertentu yang dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari dengan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan dan ditransmisikan pada generasi selanjutnya secara bersama (Fathurrohman, 2015: 48).

Menurut Latuconsina, budaya adalah nilai-nilai hidup yang sudah direalisasikan, bukan semata-mata nilai-nilai hidup yang dipampang di tembok, atau baru menjadi slogan pidato atau baru dijadikan moto profil madrasah. Budaya adalah apa yang kita lakukan, sedangkan nilai adalah apa yang kita pahami dan yakini (Latuconsina, 2018: 139).

Sebuah budaya dapat berbentuk menjadi beberapa hal yakni artefak, sistem aktifitas, dan sistem ide atau gagasan. Kebudayaan yang berbentuk artefak salah satu contohnya adalah benda-benda yang merupakan hasil karya manusia. Sedangkan kebudayaan aktivitas dapat diterjemahkan berupa tarian, olahraga, kegiatan sosial, dan kegiatan ritual. Sedangkan

kebudayaan yang berbentuk sistem ide atau gagasan didefinisikan sebagai pola pikir yang ada di dalam pikiran manusia. Pikiran merupakan bentuk budaya abstrak yang mengawali suatu perilaku ataupun hasil perilaku bagi setiap bangsa atau ras.

Kebudayaan secara universal terdiri dari 7 unsur utama yaitu: komunikasi, kepercayaan, kesenian, organisasi sosial, mata pencaharian, ilmu pengetahuan, dan teknologi (Tim Sosiologi, 2016: 14).

E.B Taylor Mengartikan bahwa budaya yang meliputi ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, dan adat istiadat sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pemikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari dan kemampuan lainnya, serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat (E.B Tayloy, 2004: 18).

Koentjaningrat dalam Daryanto (2015: 1) mendefinisikan budaya sebagai keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang di jadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Budaya organisasi terbentuk sebagai upaya pemilik organisasi berupa falsafah dasar pemiliknya, sistem nilai dan norma-norma yang diberlakukan. Tujuannya agar organisasi memiliki suatu landasan moral dan identitas yang lain atau berbeda dengan organisasi lain (Mulyadi, 2015: 43).

Suatu organisasi (termasuk lembaga pendidikan), budaya diartikan sebagai, pertama, sistem nilai yaitu keyakinan dan tujuan yang dianut bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota. Kedua, norma perilaku yaitu cara berperilaku yang sudah lazim digunakan dalam sebuah organisasi yang bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota baru (Sahlan, 2019: 74).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok yang mencakup cara berfikir, perilaku, tindakan, nilai-nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun nonfisik. Agar budaya tersebut menjadi nilai-nilai yang

tahan lama, maka harus ada proses internalisasi budaya. Internalisasi budaya berarti proses menanamkan dan menumbuhkan kembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (*self*) seseorang.

Koentjaraningrat mengelompokkan aspek-aspek budaya berdasarkan dimensi wujudnya meliputi:

- a. Kompleks gugusan atau ide seperti pikiran, pengetahuan, nilai, keyakinan, norma dan sikap.
- b. Kompleks aktivitas seperti pola komunikasi (bahasa), tari-tarian, upacara adat.
- c. Material hasil benda seperti seni, peralatan dan sebagainya.

Tabel 2. 1

Religius (nilai karakter yang berhubungan dengan ketuhanan)		
1.	Pemikiran	Siswa mulai belajar berfikir positif (<i>positif thinking</i>). Hal dapat di lihat dari perilaku mereka untuk selalu mau mengakui kesalahan sendiri dan mau memaafkan orang lain. Siswa juga mulai menghilangkan prasangka buruk terhadap orang lain.
2.	Perkataan	Perilaku yang sesuai dengan etika tuturkata siswa yang sopan, misalnya mengucapkan salam kepada guru atau tamu yang datang, mengucapkan terima kasih jika diberi sesuatu, meminta maaf jika melakukan kesalahan, dan berkata jujur. Hal sekecil ini jika dibisakan sejak kecil akan menumbuhkan sikap positif. Sikap tersebut, misalnya menghargai pendapat orang lain dan jujur dalam bertutur kata dan bertingkah laku.
3.	Tindakan	Tingkah laku yang terbentuk dari perilaku religius tentunya tingkah laku yang benar, yang sesuai dengan etika.

(Sumber : Muhammad Mustari, 2014)

Sedangkan religius adalah nilai karakter maupun sikap yang berhubungan dengan tuhan. Hal ini ditunjukkan diatas : (1) pemikiran (2) Perkataan dan (3) Tindakan seseorang yang diupayakan selalu berdasarkan nilai-nilai ketuhanan dan ajaran agamanya (Mustari dan Rahman, 2014: 1).

Budaya religius dalam lembaga pendidikan adalah upaya terwujudnya nilai-nilai ajaran agama Islam sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti seluruh stake holder di lembaga pendidikan tersebut.

Budaya religius termasuk kedalam bagian dari budaya sekolah/madrasah, budaya sekolah/madrasah merupakan suatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang di anut oleh kepala sekolah/madrasah tersebut. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pemikiran-pemikiran manusia yang ada dalam sekolah/madrasah. Pertemuan pikiran-pikiran manusia tersebut menghasilkan apa yang disebut dengan pemikiran organisasi. Dari pemikiran organisasi itu lah kemudia muncul dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudia nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentukan budaya sekolah. Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang nyata yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah sehari-hari (Muhaimin, dkk, 2008: 27).

Budaya sekolah/madrasah bisanya cenderung mengarah pada gagasan pemikiran-pemikiran dari pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah/madrasah atau pemimpin dari yayasan yang menaungi sekolah tersebut. Budaya sekolah berfungsi sebagai pemberi pemahaman pada siswa akan pentingnya simbol yang telah diciptakan oleh sejumlah kebudayaan meskipun setiap sekolah memiliki perbedaan pada budaya sekolah sesuai dengan tujuan dari masing-masing madrasah (Ma'arif, dkk, 2012: 32).

Muhaimin, (2016: 308) Budaya madrasah merupakan perpaduan nilai-nilai keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan-harapan yang diyakini oleh warga madrasah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah (*internal* dan *eksternal*) yang mereka hadapi. Dari madrasah inilah berlangsungnya pembudayaan berbagai macam nilai yang diharapkan dapat membentuk warga masyarakat yang beriman dan bertakwa dan berilmu pengetahuan sebagai bekal hidup peserta didik di masa yang akan datang.

Kahmad, (2017: 29) Berdasarkan sudut pandang kebahasaan kata religius (agama) berasal dari kata *religion* (Inggris), *religie* (Belanda), *religio/relegare* (Latin), dan *dien* (Arab). Kata *religion* (bahasa inggris) dan

religie (bahasa belanda) adalah berasal dari induk kedua bahasa tersebut, yaitu bahasa latin “*religio*” dari akar kata “*relegare*” yang berarti mengikat.

Menurut Cicero, *relegare* berarti melakukan suatu perbuatan dengan penuh penderitaan, yakni jenis laku peribadatan yang dikerjakan berulang-ulang dan tetap. Lactancius mengartikan kata *relegare* sebagai mengikat menjadi satu dalam persatuan bersama (Ismail, 2020: 30).

Religius bisa diartikan dengan kata agama atau bersifat religi. Agama menurut Frazer, seperti dikutip Nuruddin, merupakan sistem kepercayaan yang senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan sesuai dengan tingkat kognisi seseorang (Nuruddin, dkk, 2013: 126).

Menurut Nurcholish Madjid, agama bukan hanya kepercayaan kepada yang ghaib dan melaksanakan ritual-ritual tertentu. Agama adalah keseluruhan tingkah laku manusia yang terpuji, yang dilakukan demi memperoleh ridho Allah. Agama, dengan kata lain, meliputi keseluruhan tingkah laku manusia dalam hidup ini, yang tingkah laku itu membentuk keutuhan manusia berbudi luhur (ber-akhlaq karimah), atas dasar percaya atau iman kepada Allah dan tanggung jawab pribadi di hari kemudian (Roibin, 2019: 75).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa religius merupakan serangkaian praktek perilaku tertentu yang dihubungkan dengan kepercayaan yang dinyatakan dengan menjalankan agama secara menyeluruh atas dasar percaya atau iman kepada Allah dan tanggung jawab pribadi di hari kemudian.

Budaya religius madrasah merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga madrasah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan). Religius menurut Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh (Sahlan, 2019: 67-68). Seperti firman Allah SWT dalam Q.S. AnNisa’ ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila*

menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (Q.S. An-Nisa’ (3): 58).

Budaya religius pada hakekatnya adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga madrasah.

- 1) Dalam tataran nilai budaya religius berupa: semangat berkorban, semangat persaudaraan, semangat saling menolong, dan tradisi mulia lainnya.
- 2) Sedangkan dalam tataran perilaku budaya religius berupa: tradisi shalat berjama'ah, gemar bershodaqoh, rajin belajar dan perilaku yang mulia lainnya (Alim, 2016: 9).

Menurut Fathurrohman Budaya religius dalam pendidikan adalah upaya terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga madrasah. Dengan menjadikan agama sebagai tradisi dalam lembaga pendidikan maka secara sadar maupun tidak ketika warga lembaga mengikuti tradisi yang telah tertanam tersebut sebenarnya warga lembaga pendidikan sudah melakukan ajaran agama. Dari sekian banyak nilai yang terkandung dalam sumber ajaran Islam, nilai yang fundamental adalah nilai tauhid.

Ismail raji alfaruqi, memformulasikan bahwa kerangka Islam berarti memuat teoriteori, metode, prinsip dan tujuan tunduk pada esensi Islam tauhid. Dengan demikian, pendidikan agama Islam dalam penyelenggaraannya harus mengacu pada nilai fundamental tersebut. Nilai tersebut memberikan arah dan tujuan dalam proses pendidikan dan memberikan motivasi dalam aktivitas pendidikan. Berkaitan dengan penjelasan di atas budaya religius merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius

(keberagamaan). Religius menurut agama Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh.

Fathurrohman, Muhammad (2015: 51) Pada tataran nilai, budaya religius: semangat berkorban, semangat persaudaraan, semangat saling menolong, dan tradisi mulia lainnya. Sedangkan dalam tataran perilaku, budaya religius berupa: tradisi sholat berjamaah, gemar bersodaqoh, rajin belajar, sopan dan perilaku mulia lainnya. Menurut Sahlan budaya religius pada hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah (Sahlan, 2009: 77). Dengan menjadikan agama sebagai tradisi dalam sekolah maka secara sadar maupun tidak ketika warga sekolah mengikuti tradisi yang telah tertanam tersebut sebenarnya warga sekolah sudah melakukan ajaran agama (Sahlan, 2010: 116).

2.1.5. Penciptaan Budaya Religius di Madrasah

Fathurrohman, (2015: 104) Budaya religius di madrasah merupakan budaya yang tercipta dari pembiasaan suasana religius yang berlangsung lama dan terus menerus bahkan sampai muncul kesadaran dari semua warga sekolah untuk melakukan nilai religius itu. Fathurrohman berpendapat bahwa budaya religius merupakan hal yang urgen dan harus diciptakan di lembaga pendidikan, karena lembaga pendidikan merupakan salah satu lembaga yang mentransformasikan nilai atau melakukan pendidikan nilai. Sedangkan budaya religius merupakan salah satu wahana untuk mentransfer nilai kepada peserta didik. Tanpa adanya budaya religius, maka pendidikan akan kesulitan melakukan transfer nilai kepada peserta didik dan transfer nilai tersebut tidak cukup hanya dengan mengandalkan di dalam kelas saja.

Muhaimin menyatakan bahwa penciptaan suasana religius sangat di pengaruhi oleh situasi dan kondisi tempat model itu akan di terapkan beserta penerapan nilai yang mendasarinya.

Pertama penciptaan budaya religius yang bersifat *vertikal* dapat di wujudkan dalam bentuk meningkatkan hubungan dengan Allah Swt melalui peningkatan secara kuantitas maupun kualitas kegiatan keagamaan di

sekolah yang bersifat ubudiyah, seperti: sholat berjamaah, membaca Al-Qur'an, do'a bersama, dan lainnya.

Kedua penciptaan budaya religius yang bersifat *horizontal* yaitu lebih mendudukan madrasah sebagai institusi social religius, yang jika dilihat dari struktur hubungan antar manusianya, dapat diklasifikasikan dalam tiga hubungan, yaitu: hubungan atasan bawahan, hubungan profesional, hubungan sederajat atau sukarela yang didasarkan pada nilai religius seperti: persaudaraan, kedermawanan, kejujuran, saling menghormati dan sebagainya (Sahlan 2009: 47).

Fathurrohman berpendapat bahwa Penciptaan budaya religius yang dilakukan disekolah semata-mata karena merupakan pengembangan dari potensi manusia yang ada sejak lahir atau fitrah (Fathurrohman, Muhammad, 2015: 81).

2.2 Kajian Terdahulu

1. Skripsi ditulis oleh Aziz Saputra dari UIN Raden Fatah Palembang pada tahun 2017 dengan judul "*Peran Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Religius Di MAN 1 Palembang*". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui secara keseluruhan Peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius di lingkungan MAN 1 Palembang. Metode pengumpulan data yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis naratif. Temuan dalam penelitian ini bahwa Peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius di lingkungan MAN 1 Palembang adalah baik, hal ini dilihat dari nilai-nilai religius yang ada pada madrasah tersebut ditanamkan oleh kepala madrasah melalui kegiatan-kegiatan yang beliau bentuk dadakan seperti; kegiatan tahfidz (hafalan Al-qur'an), kegiatan lomba keagamaan yang di adakan baik di sekolah atau di luar sekolah yang selalu didukung penuh oleh kepala madrasah, kegiatan shalat. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu Pada penelitian terdahulu Menfokuskan terhadap bagaimana peran kepala sekolah sedangkan judul penelitian yang dilakukan fokusnya terhadap Manajemen kepala madrasah.

2. Skripsi ditulis oleh Ridwan Erminda dari UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2019 dengan judul *“Metode Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Relegius Di SMAN 9 Bandar Lampung”*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana metode yang digunakan kepala sekolah untuk mengembangkan budaya religius. Metode pengumpulan data menggunakan tahapan observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan analisis datanya menggunakan model Miles dan Huberman. Temuan dalam penelitian ini berupa Metode kepala sekolah dalam mengembangkan budaya religius di sekolah yaitu; Metode Pembiasaan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya religius melalui kegiatan ataupun program keagamaan yang telah terprogram di sekolah dan wajib dilakukan oleh seluruh warga sekolah, Metode Keteledanan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya religius melalui memberikan contoh sikap tauladan yang baik dari kepala sekolah kepada warga sekolah yaitu guru, staff maupun karyawan, dan murid, dan metode internalisasi nilai kepala sekolah dalam mengembangkan budaya religius dengan melakukan pembinaan dan arahan kepada guru. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu pada penelitian terdahulu menfokuskan pada Metode Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Religius sedangkan penelitian ini menfokuskan pada Manajemen Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Religius.

3. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Aghna Mhirotul Ilmi dan Muhamad Soleh, dari Universitas Negeri Surabaya. Pada tahun 2021 dengan judul *“Manajemen Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah Islam”*. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Volume 09 Nomor 02*. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen dari segi strategi kepala sekolah dalam mewujudkan budaya religius, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Temuan dalam penelitian ini Untuk dapat mewujudkan kegiatan-kegiatan keagamaan yang menjadi budaya religius

di sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggungjawab untuk menyusun manajemen strategi yang dimulai dari: a) perencanaan, b) pelaksanaan dengan memberikan keteladanan, pembiasaan, dan internalisasi nilai, dan c) evaluasi. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu pada Penelitian terdahulu menfokuskan pada manajemen kepala sekolah mewujudkan budaya religius sedangkan Penelitian ini menfokuskan pada Perencanaan, Pelaksanaan serta evaluasi membangun Budaya religius.

4. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Wilda Arif, dari Institut Agama Islam Negeri Palopo. Pada tahun 2020 dengan judul “*Strategi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Budaya Religius*”. *Journal of Islamic Education Management, Volume 5 Nomor 1*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui strategi yang digunakan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan budaya religius, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, Temuan dalam penelitian ini yaitu 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, salat duha, literasi baca Al-Quran dan doa sebelum memulai proses belajar mengajar, menerapkan 3S (Sipakalebbi, Sipakainge, Sipakatau), memperingati hari besar Islam, Zikir asmaul husna tiap hari jumat. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan yaitu Penelitian terdahulu menfokuskan pada Strategi kepala sekolah dalam pembinaan budaya religius sedangkan penelitian ini menfokuskan pada manajemen kepala madrasah dalam membangun budaya Religius.