



STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA ISLAMI DI SMPIT IMAM SYAFII 2 PEKANBARU

Audra Hafizha Husna¹, Iwan Siswanto²

^{1,2}Institut Agama Islam Imam Syafi'i, Indonesia

Email: audra5063@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3390>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 28 August 2026

Keywords:

Principal Leadership;

Islamic Work Culture;

Leadership Strategy;

Islamic Educational

Management; Teacher

Development



ABSTRACT

Islamic work culture is an important foundation for strengthening teacher professionalism and embedding religious values in school organizations. This study analyzes the principal's leadership strategies in building an Islamic work culture at SMPIT Imam Syafi'i 2 Pekanbaru, including supporting factors, obstacles, and their effects on teachers' work behavior. A descriptive qualitative case-study approach was employed through field research. Data were collected using in-depth interviews, observation, and documentation involving the principal as the main informant and the vice principal, head of administration, senior teacher, and Islamic studies teacher as supporting informants. Data were analyzed through data reduction, data display, conclusion drawing, and verification. The findings show that the principal builds Islamic work culture by aligning the school's vision and mission, practicing exemplary leadership (*uswah hasanah*), implementing the 5S culture and religious programs, developing teachers, conducting academic supervision and continuous evaluation, and providing rewards. These strategies strengthen discipline, responsibility, honesty, cooperation, and commitment. Implementation is supported by leadership commitment, foundation support, a religious environment, and continuous coaching, while differences in teachers' backgrounds and consistency in practicing Islamic values remain challenges.

ABSTRAK

Budaya kerja Islami merupakan fondasi penting untuk memperkuat profesionalisme guru dan menginternalisasikan nilai-nilai keislaman dalam organisasi sekolah. Penelitian ini menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja Islami di SMPIT Imam Syafi'i 2 Pekanbaru, termasuk faktor pendukung, hambatan, dan dampaknya terhadap perilaku kerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus melalui penelitian lapangan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan kepala sekolah sebagai informan utama serta wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, guru senior, dan guru agama sebagai informan pendukung. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah membangun budaya kerja Islami melalui penyamaan visi dan misi, keteladanan (*uswah hasanah*), budaya 5S dan program keislaman, pembinaan guru, supervisi akademik, evaluasi berkelanjutan, serta pemberian penghargaan. Strategi tersebut memperkuat kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan komitmen guru. Pelaksanaannya didukung oleh komitmen kepala sekolah, dukungan yayasan, lingkungan religius, dan pembinaan berkelanjutan, sedangkan perbedaan latar belakang guru serta konsistensi dalam mengamalkan nilai-nilai Islami menjadi tantangan utama penelitian.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah; budaya kerja Islami; strategi kepemimpinan; manajemen pendidikan Islam; pembinaan guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan suatu sistem pendidikan yang membimbing peserta didik agar mampu memahami, mengamalkan, dan menjadikan ajaran Islam sebagai pandangan hidup. Tujuannya tidak hanya mengembangkan kompetensi akademik, tetapi juga menyeimbangkan orientasi kehidupan dunia dan akhirat serta membentuk lingkungan pendidikan yang mencerminkan nilai amanah, ikhlas, disiplin, ukhuwah, kejujuran, dan tanggung jawab. Dalam konteks lembaga pendidikan, nilai-nilai tersebut menjadi dasar pembentukan karakter peserta didik sekaligus etos kerja tenaga pendidik secara spiritual dan profesional (Aris, 2022; Hamdi, 2024).

Budaya kerja Islami di sekolah dapat dipahami sebagai sistem nilai, norma, dan praktik organisasi yang diinternalisasikan oleh warga sekolah berdasarkan ajaran Islam untuk menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan bertanggung jawab. Penerapannya tampak melalui kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kerja sama, amanah, kejujuran, pembiasaan ibadah, dan keteladanan. Keberhasilannya sangat berkaitan dengan kepemimpinan yang berbasis nilai dan konsistensi pembiasaan karena perilaku pemimpin menjadi rujukan bagi guru dan selanjutnya memengaruhi lingkungan pendidikan yang dialami peserta didik (Sari & Munthe, 2025; Akhyar et al., 2024).

SMPIT Imam Syafi'i 2 Pekanbaru telah membangun budaya kerja Islami melalui sosialisasi visi dan misi, keteladanan (uswah hasanah) kepala sekolah, budaya 5S, dauroh, kajian, tahsin, pelatihan, In House Training (IHT), dan supervisi akademik. Namun, keberagaman karakter serta latar belakang guru membuat proses internalisasi budaya tidak berlangsung secara instan, sedangkan pembinaan dan supervisi memerlukan konsistensi agar nilai yang ditanamkan tidak berhenti sebagai program formal. Kondisi tersebut menunjukkan urgensi untuk menganalisis bagaimana strategi kepala sekolah mengintegrasikan keteladanan, pembinaan, pengawasan, dan evaluasi menjadi budaya kerja yang konsisten dan berkelanjutan; studi mutakhir juga menegaskan pentingnya kepemimpinan strategis, pengembangan profesional, dan evaluasi sistematis dalam penguatan kinerja serta budaya sekolah (Nurbani et al., 2025; Wulandari et al., 2025).

Tabel 1. Literatur Mutakhir yang Mendukung Urgensi Penelitian

No.	Literatur mutakhir	Temuan/fokus relevan	Kontribusi terhadap urgensi penelitian
1	Faradila & Daryono (2024)	Kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan diri dikaji dalam kaitannya dengan kompetensi guru.	Menegaskan perlunya strategi kepemimpinan yang mendukung kapasitas profesional guru.
2	Akhyar et al. (2024)	Kepemimpinan berbasis nilai dan pembiasaan religius ditelaah melalui studi kasus kualitatif.	Menguatkan pentingnya keteladanan dan pembiasaan nilai dalam pembentukan perilaku religius.
3	Al Muiz & Machali (2023)	Program keagamaan terintegrasi berperan dalam penguatan religiositas dan budaya religius.	Menunjukkan bahwa budaya religius memerlukan program yang terstruktur dan berkelanjutan.
4	Nurbani et al. (2025)	Kepemimpinan strategis mengintegrasikan perencanaan berbasis data dengan nilai religius.	Mendukung analisis kepemimpinan yang menyatukan strategi organisasi dan nilai spiritual.
5	Wulandari et al. (2025)	Strategi kepala sekolah mencakup motivasi, pengembangan profesional, dan evaluasi kinerja sistematis.	Menguatkan urgensi pembinaan, supervisi, evaluasi, dan umpan balik yang konsisten.

Sumber: Diolah dari Faradila dan Daryono (2024), Akhyar et al. (2024), Al Muiz dan Machali (2023), Nurbani et al. (2025), dan Wulandari et al. (2025).

Sejumlah penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan sekolah dan kepemimpinan berbasis nilai berhubungan erat dengan penguatan budaya organisasi, kompetensi guru, serta

pembiasaan nilai religius. Melinda dan Istanto (2025) menunjukkan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun sekolah unggul berbasis nilai Islam; Firdausi (2025) menekankan kepemimpinan budaya kerja Islami dalam peningkatan kinerja; Faradila dan Daryono (2024) mengkaji kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru; sedangkan Al Muiz dan Machali (2023) memperlihatkan pentingnya program terstruktur dalam pembentukan budaya religius. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pembiasaan nilai merupakan dua unsur yang saling menguatkan dalam organisasi pendidikan (Faradila & Daryono, 2024; Al Muiz & Machali, 2023).

Meskipun kajian mengenai kepemimpinan, budaya Islami, dan kinerja pendidikan telah banyak dilakukan, masih terdapat ruang kajian pada proses kepemimpinan yang secara spesifik menghubungkan penyamaan visi-misi, keteladanan, program 5S, pembinaan keagamaan, pengembangan kompetensi, supervisi, evaluasi, dan penghargaan dalam satu praktik manajemen sekolah Islam terpadu. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis kontekstual terhadap strategi tersebut di SMPIT Imam Syafii 2 Pekanbaru, termasuk faktor pendukung, hambatan berupa keberagaman latar belakang guru, dan upaya menjaga konsistensi implementasi budaya kerja Islami (Nurbani et al., 2025; Akhyar et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada dua pertanyaan: (1) bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja Islami di SMPIT Imam Syafii 2 Pekanbaru; dan (2) bagaimana dampak strategi kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas pembentukan budaya kerja Islami. Penelitian bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan tersebut beserta dampaknya serta memberikan kontribusi teoretis bagi kajian manajemen pendidikan Islam dan rekomendasi praktis untuk penguatan pembinaan, supervisi, evaluasi, dan pengembangan guru secara berkelanjutan (Wulandari et al., 2025).

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa inggris "*leadership*". Adapun dalam bahasa arab, kepemimpinan diterjemahkan sebagai *Ar-Ri'ayah*, *Al-Imarah*, *Al-Qiyadah*, semuanya memiliki makna yang sama dan kitab isa memakai salah satu diantaranya (Burhanuddin, 2019). Dalam ensiklopedi umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama, hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terjalin dari pemimpin dan yang di pimpin. Sutrisno menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan pemimpin dan para pengikutnya, dimana sang pemimpin mempengaruhi mereka untuk melakukan apa yang diinginkannya (Nurcholifah & Hartono, 2022). Allah *ta'ala* berfirman,

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۚ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٣٠

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". Ayat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki tugas dalam mengelola, membina, menuntun kegiatan yang membawa kepada ridho Allah *ta'ala*.

Adapun dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan pembentukan budaya sekolah karena pemimpin berperan sebagai penggerak

utama perubahan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam mengelola sumber daya sekolah, membina guru, dan menciptakan budaya kerja yang kondusif serta kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya organisasi dan kinerja guru, sehingga semakin baik sebuah kepemimpinan maka akan semakin baik pula budaya kerja sekolah tersebut (Fauzi, 2022).

Kepemimpinan memiliki beberapa gaya, diantaranya kepemimpinan demokratis, otoriter, transformasional dan kepemimpinan Islami. Kepemimpinan demokratis memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan transformasional menekankan perubahan positif melalui motivasi dan inspirasi. Kepemimpinan Islami menekankan nilai Amanah, kejujuran dan keteladanan dalam memimpin sekolah dan menurut Utama dkk. (2024) bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi sekolah yang positif, dan gaya kepemimpinan yang tepat akan memudahkan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja Islami.

Setiap pemimpin hendaknya memiliki strategi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya, Adapun strategi kepemimpinan kepala sekolah adalah langkah sistematis yang dilakukan kepala sekolah melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru di sekolah (Nurlatifah & Nafiana, 2024). Strategi kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan pendekatan yang digunakan pemimpin sekolah untuk mengelola perubahan melalui komunikasi terbuka, keteladanan, pemberdayaan guru, dan pembentukan tim kerja (Noviana, 2025). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dapat dilakukan melalui keteladanan, sosialisasi visi misi Islami, pembinaan guru, supervisi akademik, serta evaluasi berkelanjutan, sehingga strategi yang disusun dapat digunakan dalam membangun budaya kerja Islami di sekolah (Styawan et al., 2025).

Budaya Kerja Islami

Budaya kerja memiliki banyak arti dalam berbagai agama, dalam agama Islam budaya kerja merupakan nilai kerja yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Hadis yang menekankan Amanah, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, serta kerja sebagai bentuk ibadah kepada Allah *ta'ala* (Firdausi, 2025). Adapun budaya kerja dalam agama Kristen berfokus untuk kerja sebagai pelayanan kepada Tuhan dan sesama manusia dengan nilai kasih, tanggung jawab dan integritas (Simanjuntak et al., 2021). Budaya kerja dalam perspektif Hindu berdasarkan kosep karma yoga, yaitu bekerja dengan penuh tanggung jawab tanpa mengharapkan hasil secara berlebihan (Andiani, Antara, Ardika, & Sunarta, 2020). Budaya kerja menurut agama Buddha dengan menekankan pekerjaan yang dilakukan secara jujur, tidak merugikan orang lain, dan membawa manfaat (Sapardi, 2020).

Dari pengertian budaya kerja dari berbagai agama yang telah disebutkan, terdapat perbedaan bahwa disiplin kerja dalam agama Islam lebih menekankan pada ketepatan waktu dan tanggung jawab karena pekerjaan dianggap sebagai amanah dan ibadah, adapun agama Kristen juga menekankan disiplin kerja, akan tetapi fokusnya berbeda yaitu sebagai pelayanan, dan kewajiban bagi agama Hindu dan kesadaran diri bagi agama Buddha.

Budaya kerja Islami memiliki beberapa pengertian, menurut Fauzan (2020) budaya kerja Islami diartikan sebagai kebiasaan kerja yang diterapkan berdasarkan nilai Islam seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan keikhlasan dalam menjalankan tugas. Menurut Rohmatun Nisa (2021) budaya kerja Islami merupakan sistem nilai organisasi pendidikan Islam yang meliputi amanah, ikhlas, disiplin, dan komitmen terhadap tugas yang diterapkan secara konsisten dalam aktivitas organisasi dan budaya kerja Islami dapat dipahami sebagai perwujudan nilai-nilai agama yang menjadi tradisi pelaku seluruh warga sekolah (Siswanto, 2022).

Maka dapat disimpulkan, budaya kerja Islami adalah faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas tenaga pendidik serta peserta didik. budaya kerja Islami mengacu pada penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan kerja sehari-hari, seperti disiplin, kejujuran, kerja keras, *ukhuwwah*, profesional dan tanggung jawab. Budaya kerja Islami memiliki beberapa karakteristik dari budaya kerja umum, yaitu budaya kerja Islami berlandaskan nilai agama, mengutamakan akhlak, menjunjung kejujuran, meningkatkan tanggung jawab serta mendorong kerja sama (Riski et al., 2018). Adapun indikator dan pentingnya budaya kerja Islami digunakan untuk mengukur keberhasilan penerapan budaya kerja Islami di sekolah, dan indikator meliputi disiplin kerja, amanah dan tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, komitmen ibadah dan konsistensi budaya kerja Islami. Disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu dan pelaksanaan tugas, amanah ditunjukkan dengan tanggung jawab guru dalam mengajar, kejujuran ditunjukkan dalam laporan kerja dan Kerjasama ditunjukkan melalui *ukhuwwah* antar guru. Dengan adanya budaya kerja Islami, tenaga pendidik dapat lebih mudah menjalankan tugasnya secara profesional, sementara peserta didik dapat meneladani sikap dan perilaku positif dari lingkungan sekolah mereka (Sari & Munthe, 2025).

Strategi Kepemimpinan dalam Membangun Budaya Kerja Islami

Strategi adalah serangkaian langkah atau tindakan yang dirancang oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi (Suriansyah & Aslamiah, 2015), dalam kepemimpinan strategi sangat berkaitan dengan kepala sekolah, karena kepala sekolah berperan penting dalam menyusun visi dan misi Islami, membangun komunikasi dengan guru, serta melakukan evaluasi program budaya Islami secara berkelanjutan dan hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menjadi penggerak utama dalam pembentukan budaya kerja Islami di sekolah. Kepala sekolah juga harus membuat strategi dalam membangun budaya kerja dengan melakukan beberapa langkah yaitu, perencanaan program Islami, pembagian tugas, motivasi kepada para guru, keteladanan, pengawasan pelaksanaan budaya Islami serta komunikasi yang efektif dengan seluruh warga sekolah (Umam et al., 2023).

Strategi kepemimpinan kepala sekolah ini akan berhasil dengan beberapa faktor pendukung seperti komitmen kepala sekolah, dukungan guru, program keagamaan sekolah, serta lingkungan yang religius (Juliarti et al., 2025), karena hal yang perlu diperhatikan, Lembaga pendidikan Islam dengan kepemimpinan yang baik juga harus diikat dengan nilai-nilai yang Islami (Erdawati et al., 2020). Sedangkan faktor penghambatnya adalah, kurangnya kesadaran warga sekolah, disiplin yang belum merata, kurangnya istiqomah para guru serta kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan program Islami (Subulussalam, 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus dalam kerangka penelitian lapangan (field research). Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja Islami melalui situasi alamiah di lingkungan sekolah. Data diperoleh melalui keterlibatan langsung peneliti dalam proses wawancara, observasi, dan dokumentasi (Faqih et al., 2026).

Pendekatan studi kasus dipilih karena fokus penelitian berada pada proses, interaksi, dan praktik kepemimpinan yang berlangsung dalam satu konteks sekolah tertentu. Dengan pendekatan ini, strategi, program, respons guru, faktor pendukung, dan hambatan pembentukan budaya kerja Islami dapat dianalisis secara kontekstual dan menyeluruh.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMPIT Imam Syafi'i 2 Pekanbaru yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau. Lokasi dipilih karena sesuai dengan fokus penelitian, yaitu implementasi strategi kepemimpinan kepala sekolah melalui pembinaan guru, supervisi, dan penguatan nilai-nilai keislaman. Rangkaian penelitian mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penarikan kesimpulan dalam rentang sekitar empat bulan.



Gambar 1. Gambaran Lokasi Penelitian

Sumber: Diolah berdasarkan deskripsi lokasi penelitian.

Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, guru senior, dan guru agama serta melalui observasi aktivitas sekolah dan praktik budaya kerja Islami. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi yang relevan, seperti arsip sekolah, program kerja, jadwal kegiatan keislaman, laporan supervisi, dan dokumen pendukung lainnya.

Informan Penelitian

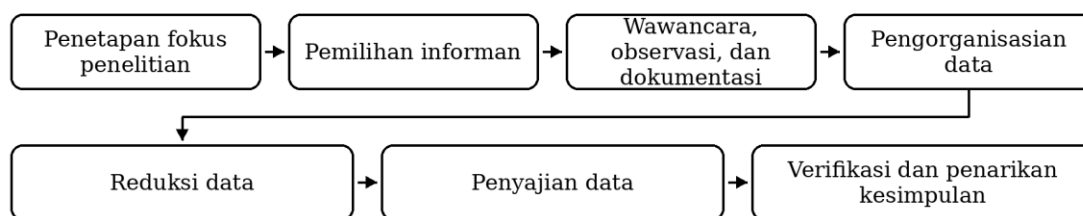
Informan dipilih secara purposif berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam penerapan budaya kerja Islami di SMPIT Imam Syafi'i 2 Pekanbaru. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah sebagai informan utama serta wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, guru senior, dan guru agama sebagai informan pendukung. Pemilihan tersebut memungkinkan diperolehnya informasi dari perspektif kepemimpinan, administrasi, dan pelaksana kegiatan sekolah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi mengenai strategi kepemimpinan, program pembinaan, evaluasi, faktor pendukung, dan hambatan pembentukan budaya kerja Islami. Observasi dilakukan untuk memahami aktivitas keseharian warga sekolah, pola interaksi kerja, serta pelaksanaan program keislaman dalam konteks alamiah. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan mengonfirmasi data melalui arsip sekolah, program kerja, jadwal kegiatan, laporan pembinaan, foto, dan dokumen lain yang relevan. Penggunaan ketiga teknik tersebut memungkinkan data dibandingkan dan dikonfirmasi antar-sumber.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif melalui empat tahapan, yaitu pengorganisasian data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi; reduksi data dengan memilih informasi yang relevan terhadap fokus penelitian; penyajian data dalam uraian tematik dan ringkasan temuan; serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Verifikasi dilakukan dengan menelaah kembali kesesuaian antar-sumber data sehingga interpretasi yang disusun tetap berangkat dari bukti empiris penelitian.



Gambar 2. Alur Penelitian

Sumber: Diolah peneliti berdasarkan tahapan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMPIT Imam Syafi'i 2 Pekanbaru diperoleh informasi bahwa visi dan misi sekolah diarahkan untuk membangun budaya kerja Islami yang dapat diterapkan oleh seluruh warga sekolah. Budaya kerja Islami tidak hanya ditujukan kepada guru, tetapi juga kepada peserta didik, tenaga kependidikan, bahkan orang tua. Hal tersebut dilakukan karena SMPIT Imam Syafi'i berada di bawah Yayasan Imam Syafi'i Cendekia yang menjadikan nilai-nilai Islam sebagai landasan seluruh aktivitas sekolah. Hal ini sejalan dengan visi dan misinya yaitu, "Mewujudkan generasi Islami, Rabbani dan berakhlakul karimah yang berlandaskan Al-Qur'an dan sunnah serta pemahaman salafus shalih sehingga menjadi salah satu sekolah Islam favorit di kota Pekanbaru. Adapun misinya "Menanamkan keimanan dan ketakwaan melalui pengamalan ajaran Islam, menumbuhkan kembangkan karakter warga sekolah yang religius, cerdas, disiplin, akhlak mulia dan cinta tanah air dan bangsa.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa tujuan utama dari visi tersebut adalah membentuk seluruh warga sekolah agar mampu mengamalkan budaya kerja Islami dalam kehidupan sehari-hari sehingga nilai-nilai Islam menjadi budaya organisasi, bukan sekadar aturan sekolah, kepala sekolah (UI) mengatakan *"Untuk visi dan misi kita usahakan tersampaikan kepada seluruh elemen yang ada di sekolah, dari guru, siswa, orang tua, terutama untuk membentuk budaya kerja Islami, karena kita di bawah naungan Yayasan Imam Syafii Cendekia dan basisnya sekolah Islam terpadu, tentu budaya kerja Islami ini sangat ditekankan sekali"*. Pernyataan tersebut diperkuat oleh perkataan waka kesiswaan yang menyatakan bahwa visi kepala sekolah bertujuan membiasakan guru mengamalkan ajaran Islam sehingga mampu menjadi teladan bagi peserta didik dalam kehidupan sehari-hari.

Temuan penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa strategi utama kepala sekolah dalam membangun budaya kerja Islami adalah melalui keteladanan (*uswah hasanah*), sebagaimana kepala sekolah menegaskan dan memberitahukan bahwa seorang pemimpin hendaknya menjadi orang yang menuntun, memulai mengamalkan nilai-nilai Islam sebelum mengajak para guru, siswa dan stakeholder lainnya, karena kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang mana perilaku dan perkataannya akan selalu dilihat, sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah (UI) *"Kalau untuk qudwah atau uswah yang diberikan atau membangun budaya kerja Islami di sekolah, sebagai pemimpin atau kepala sekolah di sebuah lembaga ini sangat penting dan perlu menjadi teladan untuk semua masyarakat yang ada di sekolah, kepala sekolah harus bisa dan mampu untuk memberi teladan untuk guru dan siswa"*.

Adapun bentuk keteladanan tersebut diwujudkan melalui pembiasaan budaya 5S (*senyum, salam, sapa, sopan dan santun*), mengucapkan salam kepada seluruh warga sekolah, melaksanakan ibadah berjama'ah, ikut mengajar tahsin, serta tidak segan memungut sampah sebagai bentuk teladan. Keteladanan dianggap lebih efektif dalam mempengaruhi seseorang

dibandingkan metode lainnya, selain melalui keteladanan, kepala sekolah juga menerapkan pembinaan kepada guru melalui rapat rutin, pemberian motivasi, nasihat, supervisi, serta evaluasi secara berkala, dan juga menerapkan strategi pemberian penghargaan kepada guru teladan dan guru favorit pada setiap akhir semester berupa sertifikat penghargaan dan uang pembinaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru dan punishment tetap diterapkan apabila terdapat pelanggaran kedisiplinan, namun lebih menekankan pada pembinaan dan pendekatan persuasif dibandingkan hukuman, kepala sekolah mengatakan (UI) “Adapun untuk reward dan punishment tetap ada, tapi persentasenya tidak terlalu besar. Adapun evaluasi, bersifat koordinasi berdasarkan temuan di lapangan, jadi ketika ada temuan-temuan nilai budaya Islami tidak berjalan secara maksimal maka kita lakukan koordinasi terutama pada level guru. Hal ini rutin kita laksanakan per pekan dan sifatnya briefing, dan juga ada rapat bulanan dan semesteran dan tetap kita evaluasi melalui unjuk kerja seluruh stakeholder di sekolah”. Ustadzah senior juga mengatakan “Dari contohnya saja, misalnya seperti dalam program Tahsin itu yang menjadi pengajarnya adalah kepala sekolah karena beliau bacaannya sudah bagus dan sudah dapat sertifikat. Kemudian beliau juga memberikan contoh dengan tidak ragu-ragu walaupun beliau seorang kepala sekolah beliau berani memungut sampah di dekat keramaian membuangnya ke tong sampah untuk menjaga kebersihan, itu juga ajaran Islam. Nah itu menjadi teladan bagi kami, kepala sekolah saja mau bagaimana dengan guru dan ustadz ustadzahnya dan juga dengan harapan menjadi contoh untuk anak murid”.

Berdasarkan hasil wawancara, keteladanan kepala sekolah memberikan pengaruh yang kuat terhadap guru. Guru merasa lebih mudah dan ikhlas mengikuti aturan dan budaya yang diterapkan karena mereka melihat contoh nyata dari pemimpinnya. Keteladanan tersebut secara perlahan membentuk kesadaran dan kebiasaan positif di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki berbagai program yang mendukung pembentukan budaya kerja Islami, program tersebut adalah budaya 5S, Program ini diterapkan setiap hari dan menjadi bagian dari interaksi antara guru, siswa, dan seluruh warga sekolah. Kepala sekolah menilai bahwa kebiasaan memberi salam, tersenyum, menyapa, serta bersikap sopan dan santun merupakan langkah sederhana tetapi memiliki dampak besar dalam membentuk lingkungan kerja yang Islami. Program selanjutnya, sekolah juga melaksanakan program kajian rutin untuk guru, siswa, dan orang tua. Kajian tersebut bertujuan meningkatkan pemahaman agama serta memperkuat nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Kajian guru dilakukan secara berkala sebagai sarana pembinaan ruhiyah dan penguatan wawasan keislaman.

Program lain yang mendukung budaya kerja Islami adalah tahsin Al-Qur'an dan tilawah pribadi bagi guru. Berdasarkan hasil wawancara, program tahsin dilaksanakan secara rutin 2 kali seminggu dan tilawah 2 lembar setiap harinya dengan tujuan meningkatkan kemampuan membaca Al-Qur'an seluruh guru, baik guru agama maupun guru umum. Melalui program ini, sekolah ingin memastikan bahwa setiap guru memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an yang baik sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didik, guru senior (UM) mengatakan *“Guru-guru juga wajib membaca Al-Qur'an 2 lembar setiap harinya dan dicatat di sebuah kartu dan akan diperiksa, tujuannya agar terbiasa membaca Al-Qur'an setiap harinya”*.

Sekolah juga memberikan peraturan dalam penggunaan pakaian syar'i kepada seluruh guru dan staf serta membiasakan pelaksanaan salat dhuha, salat wajib berjamaah, dzikir pagi, infak harian, serta kegiatan pamong. Program pamong berfungsi sebagai wadah pembinaan karakter siswa melalui pendekatan yang lebih personal antara guru dan peserta didik. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, seluruh kegiatan sekolah selalu dihubungkan dengan nilai-nilai Islam. Bahkan kegiatan luar ruangan seperti lintas alam, rihlah, dan

kunjungan edukatif tetap diarahkan untuk meningkatkan rasa syukur kepada Allah serta memperkuat keimanan peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah secara rutin melakukan pembinaan dan evaluasi terhadap pelaksanaan budaya kerja Islami. Pembinaan dilakukan melalui briefing mingguan, rapat bulanan, kajian guru dan pertemuan evaluasi berkala. Kepala sekolah menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan ketika ditemukan perilaku atau pelaksanaan budaya kerja yang belum berjalan secara maksimal. Evaluasi lebih banyak dilakukan melalui pendekatan koordinasi dan pembinaan dibandingkan pemberian hukuman.

Selain pembinaan kelompok, kepala sekolah juga melakukan pembinaan secara individual melalui rapor guru. Berdasarkan hasil wawancara, setiap guru menerima penilaian khusus mengenai kepribadian, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kinerja selama satu semester. Penilaian tersebut disampaikan secara langsung oleh kepala sekolah dalam pertemuan tatap muka sehingga guru dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang perlu diperbaiki. Guru agama mengatakan (UA) *"Para guru juga memiliki rapor, yang akan dievaluasi langsung oleh kepala sekolah setiap pemberian rapor"*.

Berdasarkan hasil wawancara juga, evaluasi dilakukan secara rutin untuk memastikan budaya kerja Islami berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah menjelaskan bahwa evaluasi dilakukan melalui briefing mingguan, rapat bulanan, supervisi, serta pengamatan langsung terhadap perilaku guru dan siswa. Jika ditemukan perilaku yang belum sesuai dengan budaya kerja Islami, maka kepala sekolah akan melakukan pendekatan persuasif dan pembinaan terlebih dahulu. Evaluasi juga dilakukan melalui sistem penilaian guru. Menariknya, penilaian tidak hanya berasal dari kepala sekolah tetapi juga melibatkan siswa dan sesama guru. Menurut salah satu guru, kepala sekolah meminta masukan dari siswa mengenai sikap dan perilaku guru di kelas. Informasi tersebut menjadi bahan pertimbangan dalam proses evaluasi dan pemberian penghargaan.

Sekolah juga menerapkan sistem penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja dan perilaku yang baik. Guru menjelaskan bahwa setiap tahun sekolah memberikan penghargaan kepada guru teladan atau guru favorit. Penilaian dilakukan berdasarkan kedisiplinan, akhlak, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, serta konsistensi dalam menerapkan budaya kerja Islami. Bentuk penghargaan yang diberikan berupa sertifikat dan uang pembinaan. Menurut guru, penghargaan tersebut memberikan motivasi tambahan untuk terus mempertahankan perilaku positif dan meningkatkan kualitas diri.

Temuan selanjutnya, budaya kerja Islami memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kehidupan sekolah. Guru merasakan adanya peningkatan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Kebiasaan datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab, serta menjaga amanah menjadi lebih kuat setelah budaya kerja Islami diterapkan. Selain itu, hubungan antar guru juga mengalami perubahan positif. Salah seorang guru yang telah mengajar sejak tahun 2017 mengungkapkan bahwa hubungan antarpegawai saat ini jauh lebih baik dibandingkan masa-masa awal beliau mengajar. Budaya saling menjatuhkan mulai berkurang dan digantikan dengan budaya saling mendukung, saling mengingatkan, serta saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Guru juga merasakan bahwa lingkungan sekolah yang religius membantu mereka untuk lebih istiqamah dalam menjalankan ibadah dan menjaga akhlak. Lingkungan kerja yang mendukung membuat guru merasa nyaman menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa keberhasilan budaya kerja Islami didukung oleh beberapa faktor, yaitu komitmen kepala sekolah, dukungan yayasan, lingkungan sekolah yang kondusif, program keagamaan yang berkelanjutan, serta dukungan orang tua. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Kendala utama

adalah menjaga konsistensi atau istiqamah seluruh guru dalam menerapkan budaya kerja Islami. Kepala sekolah mengakui bahwa sebagian guru masih membutuhkan penguatan dan pendampingan agar dapat menjalankan budaya tersebut secara berkelanjutan. Selain itu, perbedaan latar belakang pendidikan dan pemahaman agama guru juga menjadi tantangan tersendiri. Beberapa guru yang baru bergabung memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan budaya sekolah yang berbasis nilai-nilai Islam dan manhaj Ahlus Sunnah. Untuk mengatasi kendala tersebut, kepala sekolah terus melakukan pembinaan, pengawasan, serta memberikan motivasi kepada guru agar budaya kerja Islami dapat terus berkembang dan menjadi kebiasaan yang melekat dalam kehidupan sekolah.

Tabel 2. Ringkasan Strategi Kepemimpinan dan Temuan Utama

No.	Strategi/Program	Bukti empiris dalam penelitian	Dampak/interpretasi
1	Penyamaan visi dan misi	Visi dan misi disosialisasikan kepada guru, siswa, dan orang tua.	Membangun arah bersama mengenai budaya dan tujuan pendidikan Islami.
2	Keteladanan (uswah hasanah)	Kepala sekolah memberi salam, menjaga adab, mengikuti ibadah, mengajar tahsin, dan memberi contoh menjaga kebersihan.	Guru lebih mudah mengikuti nilai dan aturan karena melihat contoh nyata dari pemimpin.
3	Program keislaman dan budaya 5S	Budaya 5S dilaksanakan setiap hari; kajian rutin; tahsin dua kali seminggu; tilawah dua lembar setiap hari; salat berjamaah, dhuha, dzikir, infak, dan pamong.	Membentuk pembiasaan religius dan menguatkan konsistensi perilaku kerja Islami.
4	Pembinaan, supervisi, dan evaluasi	Briefing mingguan, rapat bulanan, supervisi, pengamatan langsung, serta rapor guru setiap semester.	Memberikan umpan balik berkelanjutan terhadap kedisiplinan, kepribadian, tanggung jawab, dan kinerja.
5	Penghargaan	Guru teladan/guru favorit memperoleh sertifikat dan uang pembinaan berdasarkan disiplin, akhlak, relasi, dan konsistensi.	Memberikan penguatan positif dan motivasi untuk mempertahankan perilaku serta kinerja yang baik.

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Tabel 3. Faktor Pendukung, Hambatan, dan Upaya Tindak Lanjut

Aspek	Temuan penelitian	Upaya/tindak lanjut
Faktor pendukung	Komitmen kepala sekolah; dukungan yayasan; lingkungan sekolah yang religius; program keagamaan berkelanjutan; dukungan orang tua.	Mempertahankan dukungan kelembagaan dan kesinambungan program pembinaan.
Hambatan	Belum seluruh guru konsisten/istiqamah; terdapat perbedaan latar belakang pendidikan dan pemahaman agama; guru baru memerlukan waktu beradaptasi.	Pembinaan berkelanjutan, pengawasan, motivasi, pendekatan persuasif dan personal, serta evaluasi berkala.

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah SMPIT Imam Syafi'i 2 Pekanbaru menerapkan berbagai strategi untuk membangun budaya kerja Islami, yaitu melalui penyamaan visi dan misi, keteladanan, pembinaan, pelaksanaan program-program keislaman, evaluasi berkala, serta pemberian penghargaan kepada guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam membentuk budaya organisasi sekolah yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif menyosialisasikan visi dan misi sekolah kepada guru, siswa, dan orang tua agar seluruh warga sekolah memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan pendidikan Islam yang ingin dicapai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2018) yang

menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin yang bertugas mengarahkan seluruh komponen sekolah menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Keteladanan merupakan strategi yang paling dominan digunakan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja Islami. Kepala sekolah berusaha menjadi contoh dalam berbagai aspek, seperti mengucapkan salam, menjaga adab, disiplin waktu, mengikuti kegiatan ibadah, serta menjaga kebersihan lingkungan sekolah. Temuan ini sesuai dengan konsep kepemimpinan Islami yang menempatkan *uswah hasanah* (keteladanan) sebagai metode utama dalam memengaruhi dan membimbing bawahan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2017), seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai yang ingin ditanamkan kepada bawahannya.

Hasil penelitian menemukan bahwa budaya kerja Islami diperkuat melalui berbagai program keislaman seperti budaya 5S, kajian rutin, tahsin Al-Qur'an, tilawah harian, salat berjamaah, salat dhuha, infak harian, dzikir pagi, dan program pamong. Temuan ini sesuai dengan konsep budaya kerja Islami yang dikemukakan oleh Toto Tasmara (2002) bahwa budaya kerja Islami merupakan kebiasaan kerja yang dibangun berdasarkan nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah yang diwujudkan dalam perilaku sehari-hari. Nilai-nilai tersebut tidak dapat terbentuk secara instan, tetapi memerlukan proses pembiasaan yang dilakukan secara terus-menerus.

Kepala sekolah melakukan pembinaan melalui briefing, rapat bulanan, kajian guru, workshop, serta evaluasi berkala. Selain itu, sekolah juga menerapkan sistem rapor guru sebagai bentuk evaluasi terhadap kedisiplinan, kepribadian, dan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan tidak hanya terbatas pada perencanaan dan pelaksanaan, tetapi juga mencakup pengawasan dan evaluasi. Mulyasa (2022) menjelaskan bahwa kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas membina dan mengembangkan kemampuan guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru teladan yang dinilai memiliki kedisiplinan, akhlak, dan kinerja yang baik. Penghargaan diberikan dalam bentuk sertifikat dan uang pembinaan. Menurut Hasibuan (2019), penghargaan merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong individu untuk mempertahankan kinerja yang baik. Dalam konteks budaya kerja Islami, reward tidak hanya berfungsi sebagai apresiasi, tetapi juga sebagai bentuk penguatan terhadap perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Nilai-nilai yang paling ditekankan dalam budaya kerja Islami adalah disiplin, kejujuran, amanah, tanggung jawab, kerja sama (*ta'awun*), ukhuwah Islamiyah, serta komitmen terhadap ibadah. Temuan ini sesuai dengan pendapat Tasmara (2002) yang menjelaskan bahwa budaya kerja Islami dibangun atas nilai-nilai seperti amanah, ikhlas, disiplin, profesionalisme, tanggung jawab, dan kerja keras. Nilai-nilai tersebut menjadi karakter utama yang harus dimiliki oleh seorang muslim dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan guru, hubungan kerja antarpegawai, komitmen terhadap tugas, serta kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru mengaku lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas karena menyadari bahwa pekerjaan merupakan amanah yang akan dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada pimpinan tetapi juga kepada Allah dan temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Munthe (2025) yang menyatakan bahwa budaya kerja Islami dapat meningkatkan kinerja organisasi karena mendorong individu bekerja berdasarkan kesadaran spiritual dan tanggung jawab moral. Lingkungan kerja yang religius juga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung utama dalam membangun budaya kerja Islami adalah komitmen kepala sekolah, dukungan yayasan, program keagamaan yang berkelanjutan, lingkungan sekolah yang religius, serta dukungan orang tua. Sementara itu, hambatan yang ditemukan adalah masih adanya guru yang belum sepenuhnya istiqamah dalam menerapkan budaya kerja Islami serta perbedaan latar belakang pemahaman agama di antara guru. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan budaya kerja Islami sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah SMPIT Imam Syafi'i 2 Pekanbaru berperan strategis dalam membangun budaya kerja Islami melalui penyamaan visi dan misi, keteladanan (*uswah hasanah*), pelaksanaan program keislaman, pembinaan guru, supervisi akademik, evaluasi berkelanjutan, serta pemberian penghargaan. Keteladanan menjadi strategi paling dominan karena kepala sekolah secara langsung menunjukkan disiplin, adab, kepedulian terhadap kebersihan, keterlibatan dalam ibadah, dan partisipasi dalam pembinaan guru. Budaya kerja Islami diperkuat melalui budaya 5S, kajian rutin, tahsin Al-Qur'an, tilawah harian, salat berjamaah, salat dhuha, dzikir pagi, infak harian, dan program pamong. Penerapan strategi tersebut mendorong peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, komitmen, serta hubungan kerja yang lebih harmonis. Keberhasilan program didukung oleh komitmen kepala sekolah, dukungan yayasan, lingkungan sekolah yang religius, program pembinaan berkelanjutan, dan dukungan orang tua. Kendala utama adalah perbedaan latar belakang pemahaman keagamaan guru dan belum meratanya konsistensi dalam mengamalkan nilai-nilai Islami. Penelitian ini terbatas pada satu sekolah dan berfokus pada strategi kepemimpinan serta budaya kerja Islami. Oleh karena itu, sekolah perlu memperkuat pembinaan ruhiyah, pendekatan personal, monitoring, evaluasi berkala, dan pengembangan profesional guru agar budaya kerja Islami semakin konsisten dan berkelanjutan. Selain itu, sistem penghargaan dan umpan balik perlu dipertahankan secara proporsional untuk memperkuat motivasi, tanggung jawab, dan pembiasaan perilaku positif.

REFERENSI

- Akhyar, M., Zukdi, I., & Deliani, N. (2024). Value-based leadership of Islamic education teachers and its role in disciplinary religious practice formation: A qualitative case study in an Indonesian public school. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 97-105. <https://doi.org/10.14421/jpi.2024.132.97-105>
- Al Muiz, M. N., & Machali, I. (2023). Enhancing religiosity and building a religious culture: The role of Ma'had al-Jāmi'ah at the Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 265-277. <https://doi.org/10.14421/jpi.2023.122.265-277>
- Burhanuddin. (2019). Kepemimpinan pendidikan Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*, 11(1), 1-6. <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/al-qalam>
- Busri, R. V. (2023). Strategi kepala sekolah dalam menanamkan nilai-nilai humanis religius kepada siswa MAN 2 Subulussalam di era Revolusi Industri 5.0. *Jurnal Metrum*, 1(1), 76-104. <https://jurnal.mkmandiri.com/index.php/JMKM/index>
- Erdawati, S., Rahman, A., & Siswanto, I. (2020). Implementasi manajemen pendidikan Islam di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Islam Umbulharjo Yogyakarta. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Keislaman*, 6(2), 66-81. <https://ejournal.stai-tbh.ac.id/al-aulia/article/view/276>

- Faqih, F., Siti, S., & Syafaruddin, S. (2026). Dinamika kerja lapangan dalam penelitian kualitatif pendidikan agama Islam: Tantangan dan strategi pengumpulan data. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 7(5), 2878–2889. <https://doi.org/10.55583/jkip.v7i5.2552>
- Faradila, A. N., & Daryono, R. W. (2024). Exploring the influence of principal leadership and self-development on teacher competence: Does the mediation of self-experience matter? *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 151–167. <https://doi.org/10.14421/jpi.2024.132.151-167>
- Fauzi, A. (2022). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Islam Madinatul Hadid Kota Cilegon. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 111–124. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p111-124>
- Firdausi, R. A. (2025). Kepemimpinan budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja pendidikan agama Islam. *Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 45–52. <https://journal.albadar.ac.id/index.php/JIEM/article/view/423>
- Hamdi, M. M. (2024). Work culture in increasing organization productivity Islamic education institute. *International Conference on Islamic, Law, and Society*, 4(1). <https://doi.org/10.70062/incoils.v4i1.285>
- Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami populasi dan sampel: Pilar utama dalam penelitian kuantitatif. *Syntax Admiration*, 5(12), 5937–5948. <https://jurnalsyntaxadmiration.com>
- Huda, N., Subandi, S., & Amirudin, A. (2025). Strategic Leadership of School Principals in Improving Teacher Work Culture in Islamic Secondary Schools. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 164–175. <https://doi.org/10.18592/moe.v11i2.17681>
- Juliarti, V., Mardiyah, M., & Thohir, M. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan karakter Islami siswa melalui program Tadarus Padi di SDN 01 Senduro. *Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(1), 176–186. <https://doi.org/10.61132/karakter.v2i1.405>
- Melinda, R., & Istanto. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun sekolah unggul berbasis nilai-nilai Islam. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 10(1), 73–86. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v10n1.p73-86>
- Noviana, F. (2025). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola perubahan organisasi. *Jurnal YAPAKAMA*, 1(4), 175–187.
- Nurbani, D., Nurdin, D., & Dikdik, A. (2025). Strategic principal leadership in data-driven and value-based school planning: A case study from Indonesian primary education. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 75–89. <https://doi.org/10.14421/jpi.2025.141.75-89>
- Nurlatifah, S., & Nafiana, H. (2024). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan SD Negeri Semen 02 Blitar. *Prophetik: Jurnal Kajian Keislaman*, 5(1). <https://doi.org/10.35457/prophetik.v1i1.4093>
- Oktavianti, D. M. P., & Effane, A. (2023). Kepemimpinan sekolah. *Karimah Tauhid*, 2(1). <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i1.7714>
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. <https://jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/184>
- Riski, L. D., Burhanuddin, & Sobri, A. Y. (2018). Budaya kerja di sekolah berbasis Islam. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 433–439. <https://doi.org/10.17977/um027v1i42018p433>
- Sari, L. I., & Munthe, H. (2025). Kepemimpinan dan budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja dalam konteks pendidikan Islam. *Ar-Raudah: Jurnal Pendidikan dan Keagamaan*, 4(1), 21–27. <https://doi.org/10.61891/ar-raudah.v1i4.601>
- Sintani, L., dkk. (2022). *Dasar kepemimpinan*. Cendikia Muslim Mandiri.

- Sintani, L., Fachrurazi, H., Mulyadi, Nurkholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2021). Dasar kepemimpinan. Cendikia Mulia Mandiri. <https://digilib.iainptk.ac.id/>
- Siswanto. (2022). Strengthening spiritual leadership in preserving religious culture and local wisdom in madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 907–920. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3357>
- Styawan, K. A., Wiyono, B. B., & Triwiyanto, T. (2025). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun tim kerja yang efektif. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 5(5), 1345–1350. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.773>
- Suriansyah, A., & Aslamiah. (2015). Strategi kepemimpinan kepala sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat dalam membentuk karakter siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 34(2), 234–247. <https://doi.org/10.21831/cp.v2i2.4828>
- Syafe'i, I. (2015). Pendidikan Islam: Pembentukan karakter berbasis pendidikan agama Islam. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 6, 151–166. <https://ejournal.radenintan.ac.id/>
- Tobing, P., & Hasanah, E. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan kreativitas dan inovasi pembelajaran guru pada masa Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(2), <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/index>
- Umam, K., Mujahidin, E., & Sa'diyah, M. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator dalam manajemen pengembangan budaya Islami di SMA Pesat Kota Bogor. *Mudir (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 5(1). <https://doi.org/10.55352/mudir>
- Wulandari, D., Wiyono, B. B., Sunarni, S., & Imron, A. (2025). Principal leadership strategies to improve teacher performance: A case study in Islamic elementary. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 11(1), 149–160. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v11i01.10002>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

