

TESIS

**KEPEMIMPINAN PERGURUAN TINGGI
DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK DAN RELIGIUS
(Studi Kasus di Institut Agama Islam Negeri Madura)**

**Oleh:
JUNAIDI
NIM: 19710015**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

TESIS

KEPEMIMPINAN PERGURUAN TINGGI

DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK DAN RELIGIUS

(Studi Kasus di Institut Agama Islam Negeri Madura)

Diajukan kepada:

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Junaidi
NIM: 19710015

Pembimbing I
Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag
NIP: 197108261998032002

Pembimbing II
Abdul Aziz, M A Ph. D
NIP: 1969062820006041004

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2021

PERSETUJUAN
UJIAN TESIS

Proposal Tesis dengan Judul: Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius (Studi Kasus di Institut Agama Islam Negeri Madura) setelah diperiksadan disetujui untuk diuji;

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag
NIP.197108261998032002

Pembimbing II



Abdul Aziz, M A Ph. D
NIP.1969062820006041004

Megetahui:
Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak.
NIP.196903032000031002

LEMBAR PENGESAHAN
UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik dan Religius (Studi Kasus di Institut Agama Islam Negeri Madura)” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dan dipertahankan didepan sidang dewan penguji.

Dewan Penguji



Dr. Alfiana Yuli Efianti, M.A
NIP.197107012006042001

Ketua



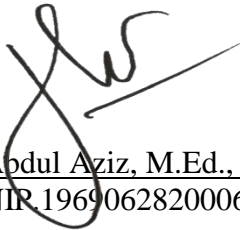
Prof. Dr. Achmad Sani Suprianto, SE., M.Si
NIP. 197202122003121003

Penguji Utama



Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag
NIP.197108261998032002

Pembimbing I



Abdul Aziz, M.Ed., Ph.D
NIP.1969062820006041004

Pembimbing II

Mengatahui

Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, Ak
NIP. 196903032000031002

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Junaidi
Tempat & tanggal lahir : Pamekasan, 07 Oktober 1995
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam
Membangun Budaya Akademik dan Religius

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan.

Apabila dikemudian hari ternyata tulisan/naskah saya tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka secara otomatis tulisan/naskah saya dianggap gugur.

Dimikian pernyataan ini dbuat dengan sebenarnya.

Batu 1 Juli 2021

Hormat saya



Junaidi
NIM: 19710015

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warohmatollahi Wabarokatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan tesis yang berjudul Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura ini guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Shalawat beriring salam semoga Allah SWT curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah Allah SWT sebagai pedoman hidup umat manusia, dan semoga diyaumul hisab nanti kita mendapat syafaat dari beliau. *Amin ya Rabbal Alamin.*

Selanjutnya, peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dengan ucapan *Jazakumullah Ahsanul Jaza'*, khususnya kepada:

1. Bunda dan Ayah tercinta semoga rahmat dan inayah-nya selalu tercurahkan kepada mereka yang telah mendidik, mendoakan dan merawat penulis sejak kecil sampai sekarang dengan penuh rasa cinta dan kasih sayang.
2. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
3. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Fahim Tharoba, M.Pd. Selaku ketua Program Studi dan Ibu Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M. Pd selaku sekretaris Program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag. Selaku pembimbing I tesis ini yang telah

meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi, dan saran serta membuat penulis selalu bersemangat dalam penyelesaian penulisan tesis ini. Dan terimakasih banyak atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.

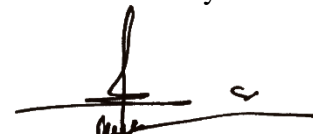
6. Abdul Aziz, M A Ph. D selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi, dan saran serta membuat penulis selalu bersemangat dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
7. Bapak dan ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
8. Semua Stakeholders yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat diajukan refrensinya dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdoa semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kata sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Wassalamu'alaikum Warohmatollahi Wabarokatuh

Batu 1 Juli 2021

Hormat saya



Junaidi
NIM:19710015

PERSEMBAHAN

Dengan segenap jiwa dan ketulusan hati saya persembahkan karya ini kepada:

1. Kedua orangtua saya yang sangat saya sayangi dan saya cintai, Ayahanda Syafi'uddin, Ibunda Holifah yang telah membesarkan saya dan juga yang selalu mendoakan saya dan yang penuh kasih sayang.
2. Segenap Keluarga, Hj. Maskur dan Ibu Hj Maskur, Ibu Sadari, Sahidi, dan Khozaimah yang telah memberikan doa dan dukungan disetiap perjuangan saya.
3. Guru saya Kiai Khotib Hasbullah dan juga Lora Mohammad Fauzi pengasuh pondok pesantren Riadlul Muhatadin yang selalu memberikan dukungan moril terhadap penyelesaian tesis ini.
4. Sahabat seperjuangan, Ach Habibi El-kafi, Ach. Mutadi, Rofiq Romadhan, Miftah, Jufrianto, yang saling mendukung dalam penyelesaian tesis ini.
5. Sahabat-sahabat saya ucapkan terimakasih di Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019-2021.

MOTTO

Dengan banyak membaca maka semakin luas duniMu

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Orisinalitas Penelitian.....	15
Tabel 2.1. Perbandingan Tipe Kepemimpinan.....	29
Tabel 2.2. Budaya organisasi.....	34
Tabel 2.3. Membangun budaya religius.....	46
Tabel 2.4. Proses Pengembangan Budaya Religius.....	49
Tabel 3.1. Teknik pengumpulan data.....	59
Tabel 4.1. Temuan penelitian.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian dari Kampus

Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian dari IAIN Madura

Lampiran 3 Pedoman Wawancara

Lampiran 4 Data Dosen IAIN Madura

Lampiran 5 Gambar struktur IAIN Madura

Lampiran 6 Gambar dokumentasi

Lampiran 7 Biodata Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Pernyataan Orisinalitas Penelitian.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Persembahan.....	vii
Motto.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
Daftar Isi.....	xi
Abstrak.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Orisinalitas Penelitian.....	10
F. Definisi Istilah.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
A. Konsep Kepemimpinan perguruan tinggi	19
1. Pengertian Kepemimpinan dalam Islam.....	19
2. Karakteristik Kepemimpinan Perguruan tinggi	24
3. Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi	27

4. Fungsi Kepemimpinan Perguruan Tinggi	29
B. Konsep Membangun Budaya Akademik Perguruan Tinggi.....	32
1. Pengertian Budaya Akademik	32
2. Nilai-nilai Budaya Akademik.....	35
3. Strategi Membangun Budaya Akademik.....	37
4. Pelaksanaan dalam Membangun Budaya Akademik.....	39
5. Factor-faktor dalam Membangun Budaya Akademik	41
C. Konse Membangun Budaya religius	42
1. Pengertian Budaya religius dalam Islam	42
2. Nilai-nilai Budaya Religius	46
3. Strategi Membangun Budaya Religius	48
4. Pelaksanaan Membangun Budaya religius	50
5. Faktor-faktor Membangun Budaya Religius	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	55
B. Kehadiran Peneliti	56
C. Latar Penelitian.....	57
D. Data dan Sumber Data Penelitian	57
E. Pengumpulan Data.....	58
F. Analisis Data	59
G. Keabsahan Data	60
BAB IV PAPARAN DAN HASIL PENELITIAN	63
A. Profil IAIN Madura	63
1. Sejarah IAIN Madura	63
2. Visi, Misi, dan Tujuan	67

B. Paparan Data Penelitian.....	69
1. Strategi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Akademik dan Budaya Religius di IAIN Madura	69
2. Pelaksanaan Kepemimpinan Perguruan Tinggi dal Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius di IAIN Madura.....	73
3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Membangun Budaya Akademik dan Religius di IAIN Madura	84
C. Temuan Penelitian	88
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	93
A. Strategi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Akademik dan Budaya Religius di IAIN Madura	93
B. Pelaksanaan Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius Di IAIN Madura	95
1. Pelaksanaan membangun budaya akademik	95
2. Pelaksanaan budaya religius	101
C. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius Di IAIN Madura.....	108
1. Faktor pendukung	108
2. Faktor penghambat	110
BAB VI PENUTUP.....	113
A. Kesimpulan	113
DAFTAR PUSTAKA	115

ABSTRAK

Junaidi, 2019. Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik dan Religius Studi Kasus di Institut Agama Islam Negeri Madura. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1) Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag. (2) Abdul Aziz, M A Ph. D.

Kata kunci: Kepemimpinan Perguruan Tinggi, Budaya Akademik, Religius

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pimpinan dalam perguruan tinggi sangat berperan penting dalam kemajuan organisasinya. Kemampuan seorang rektor sebagai pemimpin di Perguruan Tinggi sangat dibutuhkan dalam mengendalikan suatu organisasi, baik dalam pembuatan kebijakan dalam perguruan tinggi, pelayanan terhadap mahasiswa, memotivasi pegawai, maupun menjalin kerjasama dengan berbagai pihak.

Adapun tujuan penelitian ini ada tiga fokus kita kaji, yaitu: (1) Bagaimana strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun akademik dan budaya religius di IAIN Madura. (2) Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura. (3) Apa saja faktor-faktor dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dilakukan di IAIN Madura. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi. Tahapan analisis data dilakukan dengan kondensasi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Pengecekan keabsahan data melalui perpanjangan keikutsertaan, triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini: 1) Strategi yang dilakukan oleh pimpinan IAIN Madura ada tujuan, sasaran, tahapan dan juga waktu. a) Tujuan membangun budaya akademik dan budaya religius yaitu berlandaskan dari visi dan misi IAIN Madura kompetitif dan religius. b) Sasaran membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura yaitu; dosen dan mahasiswa. c) Tahapan membangun budaya akademik dan budaya religius yaitu jangka pendek, jangka panjang dan juga jangka panjang. d) Waktu membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura yaitu; setiap awal semester, pertengahan semester dan akhir semester. 2) Dalam melaksanakan program akademik dan budaya religius di IAIN Madura, yaitu: a) pelaksanaan budaya akademik melalui program rekrutmen, pelatihan dan juga penilaian. Didalam penilaian ada evaluasi baik untuk dosen dan mahasiswa. Perinsip dalam melaksanakan budaya akademik di IAIN Madura yaitu melalui kebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik. b) pelaksanaan budaya religius, sholat berjemaah, memperingati hari besar islam, lingkungan beseri, berdoa sebelum belajar mengajar, tegur sapa salam, bebusana islami, saling menolong. 3) Ada dua faktor dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. a) Faktor pendukung meliputi, SDM, kurikulum, layanan akademik dan sarana prasarana. b) faktor penghambat meliputi, dosen yang kurang peduli, latar belakang mahasiswa dan juga lingkungan kampus.

ABSTRACT

Junaidi, 2019. Higher Education Leadership in Building Academic and Religious Culture Case Study at the Madura State Islamic Institute. Thesis, Postgraduate Islamic Education Management Study Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor (1) Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag. (2) Abdul Aziz, M A Ph. D.

Keywords: Higher Education Leadership, Academic Culture, Religion

Leadership broadly includes the process of influencing in determining organizational goals, motivating followers' behavior to achieve goals, influencing to improve the group and its culture. Leaders in higher education play an important role in the progress of their organization. The ability of a chancellor as a leader in higher education is very much needed in controlling an organization, both in making policies in universities, serving students, motivating employees, and establishing cooperation with various parties.

There are three objectives of this research, namely: (1) How is the strategy of higher education leadership in building academic and religious culture at IAIN Madura. (2) How is the implementation of higher education leadership in building academic culture and religious culture at IAIN Madura. (3) What are the factors in building academic culture and religious culture at IAIN Madura.

This study uses a qualitative approach conducted at IAIN Madura. Data collection techniques using interview techniques, observation, documentation. The stages of data analysis were carried out by condensing data, presenting data, and drawing conclusions. Checking the validity of the data through participation extension, source triangulation and technical triangulation.

The results of this study: 1) The strategy carried out by the leadership of IAIN Madura has goals, objectives, stages and also time. a) The purpose of building an academic culture and religious culture is based on the competitive and religious vision and mission of IAIN Madura. b) The targets of building academic culture and religious culture at IAIN Madura are; lecturers and students. c) The stages of building academic culture and religious culture are short term, long term and also long term. d) Time to build academic culture and religious culture at IAIN Madura, namely; at the beginning of each semester, mid-semester and end of semester. 2) In carrying out academic programs and religious culture at IAIN Madura, namely; a) implementation of academic culture through recruitment, training and assessment programs. In the assessment there is an evaluation for both lecturers and students. The principle in implementing academic culture at IAIN Madura is through academic freedom and freedom from the academic pulpit. b) the implementation of religious culture, congregational prayer, commemorating Islamic holidays, beri environment, praying before teaching and learning, greeting greetings, Islamic attire, helping each other. 3) There are two factors in building academic culture and religious culture at IAIN Madura, namely supporting factors and inhibiting factors. a) Supporting factors include human resources, curriculum, academic services and infrastructure. b) inhibiting factors include, lecturers who do not care, the background of students and also the campus environment.

نبذة مختصرة

جونيدي ، ٢٠١٩ . قيادة التعليم العالي في بناء الثقافة الأكاديمية والدينية دراسة حالة في المعهد الإسلامي لولاية مادورا. أطروحة، برنامج الدراسات العليا لإدارة التربية الإسلامية ، مولانا مالك إبراهيم جامعة ولاية مالانج الإسلامية ، مشرف (١) أ.د. دكتور. هجرية. أومي سومبولا ، م. (٢) عبد العزيز ، ماجستير ف. د.

الكلمات المفتاحية: قيادة التعليم العالي ، الثقافة الأكاديمية ، الدين

تشمل القيادة على نطاق واسع عملية التأثير في تحديد الأهداف التنظيمية ، وتحفيز سلوك المتابعين لتحقيق الأهداف ، والتأثير على تحسين المجموعة وثقافتها. يلعب القادة في التعليم العالي دورًا مهمًا في تقدم منظماتهم. هناك حاجة ماسة لقدرة المستشار كقائد في التعليم العالي للسيطرة على المؤسسة ، سواء في صنع السياسات في الجامعات ، وخدمة الطلاب ، وتحفيز الموظفين ، وإقامة التعاون مع مختلف الأطراف.

هناك ثلاثة أهداف لهذا البحث وهي: (١) كيف تكون استراتيجية قيادة التعليم العالي في بناء الثقافة الأكاديمية والدينية في معهد مادورا الإسلامي. (٢) كيف يتم تنفيذ قيادة التعليم العالي في بناء الثقافة الأكاديمية والثقافة الدينية في معهد مادورا الإسلامي. (٣) ما هي عوامل بناء الثقافة الأكاديمية والثقافة الدينية في معهد مادورا الإسلامي.

تستخدم هذه الدراسة مقارنة نوعية أجريت في المعهد الإسلامي لولاية مادورا. تقنيات جمع البيانات باستخدام تقنيات المقابلة والملاحظة والتوثيق. تم تنفيذ مراحل تحليل البيانات عن طريق تكثيف البيانات وتقديم البيانات واستخلاص النتائج. التحقق من صحة البيانات من خلال تمديد المشاركة وتثليث المصادر والتثليث الفني.

نتائج هذه الدراسة: (١) الاستراتيجية التي نفذتها قيادة معهد مادورا الإسلامي. هناك أهداف وغايات ومراحل ووقت. (أ) إن الهدف من بناء ثقافة أكاديمية وثقافة دينية يقوم على الرؤية التنافسية والدينية ورسالة المعهد الإسلامي لولاية مادورا. (ب) أهداف بناء الثقافة الأكاديمية والثقافة الدينية في المعهد الإسلامي لولاية مادورا ، وهي: المحاضرين والطلاب. (ج) تكون مراحل بناء الثقافة الأكاديمية والثقافة الدينية قصيرة المدى وطويلة المدى وكذلك طويلة المدى. (د) حان الوقت لبناء الثقافة الأكاديمية والثقافة الدينية في معهد مادورا الإسلامي ، وبالتحديد ؛ في بداية كل فصل دراسي ومنتصف ونهاية الفصل الدراسي. (٢) في تنفيذ البرامج الأكاديمية والثقافية الدينية في المعهد الإسلامي لولاية مادورا ، وهي: (أ) تنفيذ الثقافة الأكاديمية من خلال برامج التوظيف والتدريب والتقييم. في التقييم يوجد تقييم لكل من المحاضرين والطلاب. المبدأ في تطبيق الثقافة الأكاديمية في المعهد الإسلامي لولاية مادورا هو الحرية الأكاديمية والتحرر من المنبر الأكاديمي. (ب) تنفيذ الثقافة الدينية ، وصلاة الجماعة ، وإحياء ذكرى الأعياد الإسلامية ، وبيئة البري ، والصلاة قبل التعليم والتعلم ، والتحية ، واللباس الإسلامي ، ومساعدة بعضهم البعض. (٣) هناك عاملان في بناء الثقافة الأكاديمية والثقافة الدينية في معهد مادورا الإسلامي للدين ، وهما العوامل الداعمة والعوامل المثبطة. (أ) تشمل العوامل الداعمة الموارد البشرية والمناهج والخدمات الأكاديمية والبنية التحتية. (ب) تشمل العوامل المثبطة ، المحاضرين الذين لا يهتمون ، وخلفية الطلاب وكذلك بيئة الحرم الجامعي.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.¹ Pemimpin di dunia pendidikan, khususnya di perguruan tinggi, disebut Rektor. Dia memiliki pekerjaan yang signifikan karena dia dapat mempengaruhi, mengatur, membimbing dan mengoordinasikan dan mengelola semua staf dalam mengidentifikasi masalah dengan latihan yang diselesaikan sehingga tujuan instruktif yang layak dan mahir dapat dicapai. Sebagai pemimpin, Rektor harus memiliki pilihan untuk memberdayakan tenaga dan kepastian para pembicara, staf dan mahasiswa dalam menjalankan kewajibannya masing-masing.

Institut Agama Islam Negeri Madura adalah lembaga perguruan tinggi keagamaan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama. Kebijakan pimpinan IAIN Madura mengutamakan paham keislaman dan pengetahuan, bahwa warga kampus harus memiliki karakter religius yang bervisi kebangsaan mulai pengembangan kurikulum kajian keagamaan, kegiatan UKM dan aktifitas kampus lainnya.²

Budaya Akademik dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga

¹ Veithzal Rivai Zainal dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo persada, Cet 12, 2017), 2

² Atiqullah (Dekan Fakultas Tarbiyah), *Wawancara* (Pamekasan 20 Januari 2021)

masyarakat akademik di lembaga pendidikan. Budaya akademik sebagai suatu subsistem perguruan tinggi memegang peranan penting dalam upaya membangun dan mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakat (*civilized society*) dan bangsa secara keseluruhan.³

Budaya akademik adalah budaya universal. Artinya, dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah. Diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan di kalangan akademisi untuk melakukan normanorma kegiatan akademik tersebut.⁴

Tujuan dan arah pendidikan Tinggi di Indonesia seperti yang tertuang pada Bab II pasal 2 Keputusan Menteri Pendidikan No.232/U/2000 adalah menyiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dalam menerapkan, mengembangkan, dan/atau memperkaya kasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, serta menyebarkan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan dan memperkaya kebudayaan nasional.⁵ Ini berarti kinerja akademik dituntut dilaksanakan secara kompetitif dengan kualitas unggul. Kinerja akademik yang tidak berorientasi pada kualitas unggul, tidak saja akan tertinggal dalam persaingan tetapi juga akan bergantung pada dunia luar yang memiliki budaya akademik lebih baik dan lebih maju dalam banyak hal.

³ Ulil Multazam, *Kepemimpinan Dan Budaya Akademik di Perguruan Tinggi*, Jurnal. Volume VII Nomor 2 Maret – Agustus (2019), 129

⁴ Khaerudin Kurniawan, *Membangun Kultur Akademik Perguruan Tinggi*, Journal of Social Community. Vol. 4 No.2 Desember (2019), 21

⁵ Ulil Multazam, *Kepemimpinan Dan Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi* Volume VII Nomor 2 Maret – Agustus 2019, 128

Tantangan faktor internal menunjuk pada adanya perubahan sumberdaya manusia hasil didikan Perguruan Tinggi yang semata-mata tidak hanya berdasarkan pada persyaratan penguasaan ilmu dan ketrampilan, tetapi juga pada persyaratan sikap dan semangat belajar, pengenalan bidang lapangan pekerjaan dan kepercayaan masyarakat terhadap pendidikannya serta adanya semangat otonomi sesuai dengan UU No.32 tahun 2004. Sedangkan tantangan yang bersifat eksternal menunjuk pada adanya persaingan tenaga kerja yang menglobal, tuntutan pendidikan tinggi yang humanis, internasionalisasi pendidikan yang bersifat lintas negara yang dalam era globalisasi disebut dengan istilah “*etnoscapes*”.⁶

Guna mencapai tujuan pendidikan, salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi harus didukung oleh sistem organisasi pendidikan yang baik, sarana dan prasarana yang memadai (kualiatas SDM dan fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung proses belajar dan mengajar), juga dipengaruhi oleh faktor kurikulum yang tepat.

Kehidupan dan kegiatan akademik diharapkan selalu berkembang, bergerak maju bersama dinamika perubahan dan pembaharuan sesuai tuntutan zaman. Perubahan dan pembaharuan dalam kehidupan dan kegiatan akademik menuju kondisi yang ideal senantiasa menjadi harapan dan dambaan setiap insan yang mengabdikan dan mengaktualisasikan diri melalui dunia pendidikan tinggi dan penelitian, terutama mereka yang menggenggam idealisme dan gagasan tentang kemajuan. Perubahan dan pembaharuan ini hanya dapat terjadi apabila digerakkan dan didukung oleh pihakpihak yang saling terkait, memiliki komitmen

⁶ Selvi Ma'ruf, dkk, *Analisis Pengembangan Budaya Akademik Dan Problematikanya Di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Iain Sultan Amai Gorontalo*, Vol. 4 No.2 Desember 2019, 18

dan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap perkembangan dan kemajuan budaya akademik.

Masalah budaya akademik yang cenderung sulit berkembang di perguruan tinggi Indonesia, telah menjadi topik perbincangan. Beberapa pakar pendidikan meyakini bahwa kemunduran kultur akademik bukan hanya karena pengaruh birokrasi pendidikan tetapi juga akibat keadaan internal perguruan tinggi itu sendiri. Di antaranya yang menjadi bahan polemik adalah masalah mataramisme yang mendarah daging dalam interaksi sosiologis di setiap perguruan tinggi.

Perguruan tinggi sebagai suatu institusi dalam masyarakat memiliki ciri khas tersendiri di samping lapisan-lapisan masyarakat lainnya. Warga dari suatu perguruan tinggi adalah insan-insan yang memiliki wawasan dan integritas ilmiah. Oleh karena itu masyarakat akademik harus senantiasa mengembangkan budaya ilmiah yang merupakan esensi pokok dari aktivitas perguruan tinggi seperti 1). Penghargaan terhadap pendapat orang lain secara obyektif; 2) Pemikiran rasional dan kritis-analitis dengan tanggungjawab moral; 3) Kebiasaan membaca; 4) Penambahan ilmu dan wawasan; 5) Kebiasaan meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat; 6) Penulisan artikel, makalah, buku; 7) Diskusi ilmiah; 8) Proses belajar-mengajar, dan 9) Manajemen perguruan tinggi yang baik.

Seperti yang dikemukakan oleh Kurniawan⁷ bahwa membangun budaya akademik dalam suatu perguruan tinggi, memiliki berapa prasyarat yang harus dipenuhi. Pertama, adanya sumber daya manusia, terutama staf pengajarnya yang mempunyai keunggulan akademik dan mempunyai dedikasi tinggi untuk pengembangan keilmuan. Kedua, menguasai tradisi akademik yang unggul,

⁷ Khaerudin Kurniawan, 144

melalui penyusunan kurikulum yang aktual, realistik, dan berorientasi ke depan. Diajarkan melalui proses belajar-mengajar dialogis, bebas, dan objektif, dan kemudian dikembangkan dalam diskusi, seminar, penelitian, penerbitan buku dan jurnal ilmiah, yang disebarluaskan kepada masyarakat. Ketiga, tersedianya sarana dan prasarana akademik yang memadai, seperti lingkungan kampus yang sejuk, perpustakaan yang lengkap, dan laboratorium yang modern.

Pendidikan tinggi, pada dasarnya merupakan ladang tempat lahirnya kader-kader intelektual. Sehingga disinilah nilai-nilai positif seperti jujur, cerdas, peduli, tangguh, tanggung jawab, religius dan nilai positif lainnya bisa ditanamkan, terinternalisasi, dan menjadi sebuah budaya dalam upaya membangun tradisi intelektual.

Budaya religius pada hakikatnya adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sabagai tradisi dalam berperilaku dan budaya organisasi yang diikuti oleh warga sekolah/kampus dengan menjadikan agama sebagai tradisi, maka secara sadar maupun tidak, ketika warga sekolah/kampus telah mengikuti tradisi yang telah tertanam maka warga kampus sudah menjalankan ajaran agama.⁸

Didalam lembaga pendidikan, terutama di perguruan tinggi, sikap merupakan kebiasaan kampus saat beraktifitas di dalamnya yang mencerminkan cara berfikir yang sesuai dengan visi dan misi yang telah disusun. Salah satu budaya adalah budaya religius. Budaya religius menjadi ruh dalam berperilaku warga kampus yang dilaksanakan secara alami berdasarkan nilai-nilai agama dan menjadi budaya dominan.⁹ Hal ini sesuai dengan visi IAIN Madura bahwa warga

⁸ Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren*, Al Tijarah: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96), 86

⁹ Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2015), 12.

kampus harus memiliki karakter religius, dengan ciri-ciri umum yaitu: memahami, meyakini, menghayati, mengamalkan, dan menebarkan ajaran Islam dengan prinsip moderat (*wasathiyyah*).¹⁰

Budaya religius dibangun dan diwujudkan untuk menanamkan nilai kedalam diri. Hal tersebut menurut Muhajir, merupakan sesuatu yang esensial yang semestinya diperhatikan.¹¹ Karena salah satu penyebab kewajiban menanamkan nilai-nilai agama adalah adanya fenomena bahwa kemerosotan akhlak pada manusia menjadi salah satu problem dalam perkembangan pendidikan nasional, dimana terkadang para tokoh pendidik sering menyalahkan pada adanya globalisasi kebudayaan.

Sebagaimana dijelaskan Ahmad Tafsir bahwa “Globalisasi kebudayaan sering dianggap sebagai penyebab kemerosotan akhlak tersebut”.¹² Derasnya arus informasi di era globalisasi membawa implikasi yang sangat besar. Salah satunya adalah hancurnya sekat-sekat nilai tradisi. Banyak contoh kasus-kasus yang terjadi karena penyalahgunaan teknologi sebagai akibat penyelewengan nilai.

Pelaksanaan budaya religius di sekolah merupakan ide dan kegiatan yang menjadi kecenderungan warga sekolah yang bergantung pada kualitas pelajaran religius. Budaya religius dalam Pendidikan Nasional sebagaimana direncanakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional pada tahun 2010 digambarkan sebagai: “Sikap dan perilaku taat dalam menyelesaikan pelajaran agama yang dianutnya,

¹⁰ Panduan Materi Orientasi Studi Mahasiswa Baru Fakultas Tarbiyah IAIN Madura, Tanggal (19-26 September 2020), 18

¹¹ As'aril Muhajir, *Ilmu Pendidikan Perspektif Kontekstual* (Yogyakarta: Ar-RuzzMedia, 2011), 45

¹² Ahmad Tafsir, *Pendidikan Agama Dalam Keluarga*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996), 1

berpikiran terbuka terhadap pelaksanaan cinta beda agama, dan hidup rukun. dengan pemeluk agama yang berbeda".¹³

Budaya religius merupakan salah satu metode pendidikan nilai yang komprehensif. Karena dalam perwujudannya terdapat inklnasi nilai, pemberian teladan, dan menyiapkan generasi muda agar dapat mandiri dengan mengerjakan dan memfasilitasi pembuatan-pembuatan keputusan moral secara bertanggung jawab dan keterampilan hidup yang lain.¹⁴ Oleh karena itu pimpinan perguruan tinggi senantiasa dituntut untuk memberikan motivasi kepada dosen agar meningkatkan kinerja. Kepemimpinan berbasis spiritualitas, bukan hanya tentang kecerdasan dan keterampilan dalam memimpin, namun juga menjunjung nilai-nilai kebenaran, kejujuran, integritas, kredibilitas, kebijaksanaan, belas kasih, dapat dipercaya, mampu berkomunikasi yang membentuk akhlak dan moral diri sendiri dan orang lain.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura di bawah pimpinan Dr. Mohammad Kosim, M.Ag telah muncul sebagai perguruan tinggi negeri yang diminati oleh masyarakat luas, utamanya di Madura. Hal itu terbukti setiap tahunnya banyak pendaftar baik dari jalur SPAN PTKIN, UM PTKIN dan Mandiri. Semua itu tidak terlepas dari visi misi besar IAIN Madura yaitu Religius dan Kompetitif. Untuk mewujudkan visi tersebut maka perlu adanya pembentukan dan penanaman budaya baik budaya akademik ataupun budaya religius. Adapun salahsatu gerakan yang dibangun oleh Dr. Mohammad Kosim untuk membangun budaya akademik di IAIN Madura yait: 1) membangun

¹³ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter; Konsep dan Aplikasinya di dalam Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 74

¹⁴ Darmiyati Zuchdi, *Humanis Pendidikan: Menemukan Kembali Pendidikan yang Manusiawi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 36

Bilingual system. Keberadaan *Bilingual system* tersebut berguna sebagai tempat-tempat kajian mahasiswa, tempat diskusi. Semua itu adalah salahsatu bentuk untuk membangun budaya akademik bagi mahasiswa di lingkungan IAIN Madura. 2) mengadakan forum *International Conference on Islamic Studies* (ICONIS). Forum tersebut memberikan kesempatan kepada dosen IAIN Madura untuk pengembangan diri dalam penelitian berbasis internasional. Gerakan rektor tersebut agar terbangun dalam diri dosen untuk mengembangkan budaya akademik.

Adapun salahsatu gerakan yang dibangun oleh Dr. Mohammad Kosim untuk membangun budaya religius di IAIN Madura yaitu: 1) shoalt berjemaah dzuhur dan ashar. 2) tilawatil Qur'an. 3) sholawatan. 4) berbusana islami. 5) tegur sapa salam. 6) lingkungan berseri (bersih sejuk dan rapi). 7) memperingati hari besar Islam. Semua warga kampus dan kehidupan di lingkungan kampus selalu memberikan corak kehidupan yang sesuai dengan ajaran Islam. Rector IAIN Madura mengajak semua warga kampus untuk memutuskan suatu kebijakan, menjadi teladan yang baik bagi seluruh warga kampus.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian diatas peneliti memfokuskan pembahasan penelitian pada:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun akademik dan budaya religius di IAIN Madura?
2. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura?

3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan fokus penelitian yang telah dibuat di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun akademik dan budaya religius di IAIN Madura.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis faktor-fakto dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang menyeluruh tentang kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura. Manfaat penelitian ini baik secara teoritis maupun secara praktis diuraikan sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangsih pemikiran dan khazanah ilmu pengetahuan, khususnya ilmu tentang kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius.

b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti yang lain tentang kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius.

2. Kegunaan secara praktis

a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam rangka memberikan sumbangan pemikiran wawasan yang produktif dan inovatif untuk membangun budaya akademik dan budaya religius.

b. Penelitian ini bisa menjadi sumber informasi bagi peneliti lain dari semu pihak yang berkepentingan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan penunjang dalam membangun budaya akademik dan budaya religius.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian tentang kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura. Untuk mengetahui perbedaan obyek penelitian terdahulu sehingga dapat menghindari kajian terhadap penelitian yang sama. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut;

Penelitian *pertama*, yang dilakukan oleh Ahmad Amin (2016)¹⁵ tentang Prilaku Kepemimpinan Abdul DJalil untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa (Studi Kepemimpinan Direktur Lembaga Pendidikan Islam Surya Buana Malang). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dari hasil analisis data, peneliti menemukan temuan-temuan sebagai berikut: (1) bahwa Abdul Djilil

¹⁵ Ahmad Amin, *Prilaku Kepemimpinan Abdul DJalil untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa*, tesis ((Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

selaku direktur LPI Surya Buana dengan pengalaman karir yang dimilikinya telah mampu menjadi sosok pimpinan yang efektif, indikasinya adalah kemampuannya menjadikan LPI Surya Buana menjadi sebuah lembaga yang berprestasi baik secara nasional maupun internasional. (2) Selaku direktur LPI Surya Buana, Abdul Djalil telah mampu mengembangkan secara baik program-program yang telah disusun oleh lembaga terutama pengembangan program triple “R” yang menjadi ikon lembaga. Dari pengembangan program triple “R” itu, Abdul Djalil mampu menjadi sosok *pertama* agen perubahan, *kedua* kreator yang diwujudkan dengan kemampuannya berinovasi membuat metode pembelajaran yang diberi nama metode abjad Abah Djalil, dan yang *ketiga* menjadi teladan baik dari ucapan, sikap dan perilaku, (3) Selaku direktur LPI Surya Buana, Abdul Djalil telah mampu melaksanakan program triple “R” secara baik dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut *pertama* dengan bermusyawarah artinya bawahan selalu diajak berdiskusi sebelum membuat keputusan. *Kedua* dengan penanaman ruhul jihad, artinya direktur LPI Surya Buana selalu memberi motivasi bawahannya untuk

Penelitian *Kedua*, yang dilakukan oleh Ulil Multazam (2012)¹⁶ tentang Kepemimpinan Dan Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *Pertama*, terbentuknya nilai budaya kerja mendorong dosen bekerja lebih produktif, efektif dan profesional. Penanamannya dilakukan sejak proses rekrutmen, dan dilanjutkan pembinaan dengan mempertimbangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotor agar terdapat keseimbangan jasmani dan rohani

¹⁶ Ulil Multazam, *Kepemimpinan Dan Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi*, Jurnal. Volume VII Nomor 2 Maret – Agustus 2019

dalam penampilan kerja dosen, *Kedua*, kepemimpinan puncak memegang peran strategis dalam pembentukan dan sosialisasi budaya kerja. Sekaligus membentuk unit kerja yang bertugas khusus menanamkan nilai-nilai institusi yang mesti dimiliki setiap dosen membentuk identitas institusi yang dikenal dengan kepemimpinan nudge.

Penelitian *Ketiga*, yang dilakukan oleh Parhaini Andrian (2011)¹⁷ tentang Eksistensi Kampung Limit Dalam Membangun Kultur Akademik Pada Mahasiswa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil ini mengungkapkan bahwa, Berdasarkan hasil observasi diperoleh informasi bahwa aktivitas yang sering dilakukan mahasiswa di Kampung Limit adalah berdiskusi dan membaca buku. Selain itu sebagian besar kegiatan yang dilakukan mahasiswa di Kampung Limit bersifat akademis, walaupun masih ada beberapa orang mahasiswa yang masih melakukan kegiatan yang tidak relevan dengan kegiatan akademik seperti mengobrol atau sekedar bersenda gurau di antara sesama mahasiswa.

Penelitian *Keempat*, yang dilakukan oleh M. Sahrawi Saimima¹⁸ tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Budaya Etis Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MA Bilingual Batu. Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan mutu sekolah di MA Bilingual Batu, melalui karakter kepala sekolah berbasis budaya etis yaitu karakter religius jujur, adil, tegas, disiplin dan perhatian. Berdasarkan

¹⁷ Parhaini Andrian, *Eksistensi Kampung Limit Dalam Membangun Kultur Akademik Pada Mahasiswa*, Jurnal. Vol. 4No. 2 (Nopember) 2011, Hal. 162-180

¹⁸ M. Sahrawi Saimima, *Kepemimpinan kepala sekolah berbasis budaya etis dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus di MA Bilingual Batu)*, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

karakter tersebut, menjadikan budaya etis dalam meningkatkan mutu sekolah di MA Bilingual Batu menjadi alat yang ampuh bagi kepala sekolah untuk berkomunikasi nilai-nilai organisasi kepada seluruh anggota organisasi, sehingga tidak mengurangi nilai-nilai yang mereka anut sebelumnya.

Penelitian *Kelima*, yang dilakukan oleh Fauzan Tamami¹⁹ tentang Implementasi Budaya Religius Dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik (Studi Kasus di SMP Islam Sabilurrosyad Gasek Malang). Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya religius didalam visi dan misi sekolah sudah nampak bahwa budaya religius di SMP Islam Sabilurrosyad Gasek Malang sangat ditanamkan. Sehingga tantangannya adalah bagaimana budaya religius itu dapat meningkatkan.

Penelitian *Keenam*, yaitu dilakukan oleh Muhamad Makki²⁰ tentang Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Religius Di SMAN 1 Praya Lombok Tengah. Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi pengembangan budaya religious melalui *planning*, (perencanaan) *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan), dan *evaluating* (penilaian).

Penelitian *Ketujuh*, yang dilakukan oleh Edi Mulyadi²¹ tentang Strategi Pengembangan Budaya Religius Di Madrasah Tsanawiyah Assalafiyah Sitanggal

¹⁹ Fauzan Tamami, *Implementasi Budaya Religius Dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik (Studi Kasus di SMP Islam Sabilurrosyad Gasek Malang)*, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019)

²⁰ Muhamad Makki, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Religius Di SMAN 1 Praya Lombok Tengah*, Tesis (Mataram: UIN Mataram, 2017)

²¹ Edi Mulyadi, *Strategi Pengembangan Budaya Religius Di Madrasah Tsanawiyah Assalafiyah Sitanggal Larangan Brebes*, Tesis, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2019)

Larangan Brebes. Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Pengembangan budaya religius dilaksanakan secara holistik dan integratif antara komponen yang ada dalam madrasah mulai dari kebijakan yayasan, kepala madrasah, wakil kepala madrasah pembina dan siswa. Semua kegiatan dan kebijakan dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis serta berkesinambungan sehingga terjadi harmoni dalam rangka mencapai tujuan dari pengembangan budaya religius.

Penelitian *Kedelapan*, yang dilakukan oleh Qudsiyah²² tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penerapan Budaya Religius di MTs 1 An-Nuqayah Putri Gulu-Guluk Sumenep. Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kebijakan yang dilakukan kepala madrasah dalam penerapan budaya religius yakni dengan adanya tata tertib, adanya kegiatan kegiatan yang bersifat religius, musyawarah dalam pengambilan keputusan, dan juga adanya pembiasaan berbudaya religius dilingkungan madrasah.

Penelitian *Kesembilan*, yang dilakukan oleh Abdul Rozaq²³ tentang Pendidikan Agama Islam Berbasis Budaya Sekolah dalam Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Bani Hasyim Singosari Malang. Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi PAI berbasis budaya sekolah ada tiga tahapan *pertama*, internalisasi nilai ilahiyah dan insaniyah.

²² Qudsiyah, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penerapan Budaya Teligijs* di MTs 1 An-Nuqayah Putri Gulu-Guluk Sumenep, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

²³ Abdul Rozaq, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Budaya Sekolah dalam Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Bani Hasyim Singosari Malang*, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

Kedua, aktivitas islami yaitu program kajian keIslaman dan ketundukan, BTTQ, doa bersama, senandung kebangsaan dan permainan tradisional, social amaliyah, agro dan hidup sehat serta program bimbingan dan konseling.

Penelitian *Kesepuluh*, yang dilakukan oleh M. Nawa Syarif Fajar Sakti²⁴ tentang Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Kegiatan Budaya dalam Membentuk Karakter Religius dan Jiwa Kewirausahaan di Sanggar Budaya Nurul Khasanah Pujon Kabupaten Malang. Pendekatan penelitiannya menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa program Sanggar Budaya Nurul Khasanah Pujon Kabupaten Malang dalam menginternalisasikan nilai-nilai Agama Islam kepada peserta didik meliputi *pertama*, program keagamaan, *kedua*, program kebudayaan. Perpaduan antara budaya dan Agama saling berkaitan, agama merupakan suatu ajaran, yang mengatur kehidupan yang berhubungan dengan Tuhan dan sesama yang berasal dari Tuhan yang dibawa oleh manusia pilihan.

Tabel 1. 1. Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Peneliti	Perbedaan	Persamaan	Originalitas Peneliti
1	Ahmad Amin. “Kepemimpinan Abdul DJalil untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa” (Studi Kepemimpinan Direktur Lembaga Pendidikan Islam Surya Buana Malang) 2016	Meneliti tentang Kepemimpinan Abdul DJalil untuk Meningkatkan prestasi akademik	Fokus penelitiannya lebih kepada prestasi akademik	Penelitian ini berfokus pada karakteristik kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya

²⁴ M. Nawa Syarif Fajar Sakti, *Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Kegiatan Budaya dalam Membentuk Karakter Religius dan Jiwa Kewirausahaan* di Sanggar Budaya Nurul Khasanah Pujon Kabupaten Malang, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)

2	Ulil Multazam. “Kepemimpinan Dan Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi” 2012	Sama-sama melakukan tentang kepemimpinan dan budaya kademik	Fokus penelitiannya terhadap budaya akademik	religius di IAIN Madura. Langkah-langkah kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura
3	Parhaini Andrian. “Eksistensi Kampung Limit Dalam Membangun Kultur Akademik Pada Mahasiswa” 2011	Meneliti tentang Membangun Kultur Akademik	Fokus penelitiannya membangun kultur akademik	
4	M. Sahrawi Saimima, “Kepemimpinan kepala sekolah berbasis budaya etis di MA Bilingual Batu”, 2016	Meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah berbasis budaya etis	Fokus penelitiannya lebih kepada peningkatan mutu sekolah	
5	Fauzan Tamami, “Implementasi Budaya Religius Dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik di SMP Islam Sabilurrosyad Gasek Malang”, 2019	Sama-sama melakukan penelitian tentang budaya religius	Fokus penelitiannya lebih kepada kecerdasan spiritual	
6	Muhamad Makki, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Religius Di SMAN 1 Praya Lombok Tengah”, 2017	Meneliti tentang manajemen kepala sekolah	Fokus penelitiannya lebih kepada budaya religius	
7	Edi Mulyadi, “Strategi Pengembangan Budaya Religius Di Madrasah Tsanawiyah Assalafiyah Sitanggal Larangan Brebes”, 2019	Menelitian tentang strategi pengembangan budaya religius	Fokus penelitiannya lebih kepada pengembangan budaya religius	
8	Qudsiyah, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penerapan Budaya Religius di	Sama-sama Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penerapan Budaya Religius	Fokus penelitiannya lebih kepada penerapan budaya religius	

	MTs 1 An-Nuqayah Putri Gulu-Guluk Sumenep”, 2017			
9	Abdul Rozaq, “Pendidikan Agama Islam Berbasis Budaya Sekolah dalam Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Bani Hasyim Singosari Malang”, 2020	Menelitian tentang PAI berbasis budaya sekolah dalam pengembangan kecerdasan spiritual siswa	Fokus penelitiannya pengembangan kecerdasan spiritual siswa	
10	M. Nawa Syarif Fajar Sakti, “Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Kegiatan Budaya dalam Membentuk Karakter Religius dan Jiwa Kewirausahaan di Sanggar Budaya Nurul Khasanah Pujon Kabupaten Malang”, 2020	Menelitian tentang Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Kegiatan Budaya dalam Membentuk Karakter Religius dan Jiwa Kewirausahaan	Fokus penelitiannya krgiatan PAI dalam membentuk karakter religius siswa dan jiwa kewirausahaan	

F. Definisi Istilah

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.²⁵

²⁵ Overton, Rodney, Leadership Made Simple, (Singapura: Wharton Books, Pte. Ltd., 2002), 3

2. Budaya Akademik

Budaya Akademik adalah cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk, multikultural yang bernaung dalam sebuah institusi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai kebenaran ilmiah dan objektivitas.²⁶

3. Budaya Religius

Budaya religius adalah nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan berdasarkan norma-norma agama, hukum, tata krama, budaya, dan adat istiadat.²⁷

²⁶ Wiwin Widayani, *Modul Pendidikan Agama: Budaya Akademik dan Etos Kerja, Sikap Terbuka dan Adil* (Jakarta: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM, 2015), 4.

²⁷ Karmila, *Model Pengembangan Diri Siswa melalui Budaya Religius (Religious Culture) di Sekolah Menengah Kejuruan Teknologi Informasi (SMK TI)*, Vol. 2 No. 2, (IAIN Samarinda: Syamil, 2014), 80

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Kepemimpinan perguruan tinggi

1. Pengertian Kepemimpinan dalam Islam

Konsep kepemimpinan mencakup tiga komponen yang menyertainya: pelopor yang memimpin, memengaruhi, dan memberi arahan; individu atau bawahan yang dikendalikan; dan tujuan yang dicari melalui serangkaian latihan.

Membahas tentang kepemimpinan dalam Islam adalah sesuai dengan istilah khalifah seperti dalam Al-Qur'an. Penggunaan kata khalifah setelah wafatnya Nabi Muhammad juga diusulkan sebagai amir atau orang yang memiliki kekuasaan. Namun, kedua istilah ini juga sering disebut sebagai pelopor dalam pergaulan yang benar.²⁸ Dan bila merujuk kepada firman Allah SWT dalam QS Al-Baqarah: 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ
فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا
تَعْلَمُوْنَ

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”²⁹ (QS. Al-Baqarah: 30).

²⁸ AR, Z. T., *Pesantren dan Politik (Sinergi Pendidikan Pesantren dan Kepemimpinan dalam Pandangan KH. M. Hasyim A sy' ari*. Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2015. 3(2), 345.

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Dirjen Binbaga, 2005), 4

Ayat di atas memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk mengingat kembali apa yang telah diturunkan Allah SWT kepada para Malaikat-Nya. Ini juga merupakan tanda bagi Nabi untuk mewariskan dan mengingatkan kerabatnya tentang tugas-tugas yang dipaksakan kepada manusia menjelang awal penciptaan mereka. Sesuai Muhammad Ali Al-Shabuni dalam kritiknya *Shafwah Al-Tafasir: Tafsir li Al-Qur'an Al-Karim* mengatakan bahwa pengaturan penciptaan dan pengaturan seorang khalifah di bumi yang diusulkan untuk menggantikan tugas Tuhan dalam melakukan hukum-Nya adalah Nabi Adam as dan selanjutnya kaum setelahnya yang paling banyak menggantikan orang lain dalam berbagai masa dan zaman.³⁰

M. Quraish Shihab dalam *Tafsir al-Misbah* juga menjelaskan arti khalifah sebagai orang yang menggantikan atau yang datang setelah yang mendahului. Atas dasar pemikiran ini, ada orang-orang yang memahami bahwa kata khalifah mengandung arti orang yang menggantikan Allah dalam menjaga kehendak-Nya dan melaksanakan firman-Nya, namun ini tidak berarti bahwa Allah tidak dapat atau menjadikan manusia dalam keadaan Tuhan, namun melainkan dengan alasan bahwa Allah mengharapkan untuk menguji orang-orang dan menghormatinya.³¹ Maka dari bait di atas sangat jelas terlihat bahwa Allah menggunakan istilah khalifah yang secara tegas diidentikkan dengan inisiatif. Dengan demikian, persoalan pemimpin yang hakiki telah ada sejak manusia dibentuk, yang masih dalam pengaturan Allah SWT. Bagian ini

³⁰ Muhammad Ali al-Shabuni, *Shafwah Al-Tafasir: Tafsir lil al-Qur'an al-Karim Jilid I*, (Jakarta: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, 1999), 48

³¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah* vol.1, 172-173

menyimpulkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang perintah Allah SWT untuk menyelesaikan perintah dan inisiatif langit di bumi.

Dalam pandangan Islam, manusia adalah khalifah, khususnya sebagai utusan, pengganti atau diplomat Allah di muka bumi dengan kedudukannya sebagai khalifah Allah swt di muka bumi, manusia akan didekati untuk memikul tanggung jawab di hadapannya tentang bagaimana ia menyelesaikan kewajiban-kewajiban suci kekhalifahannya. Oleh karena itu, dalam menyelesaikan kewajiban-kewajiban tersebut, manusia dibekali dengan berbagai kemungkinan, misalnya otak yang memungkinkan manusia melakukan hal tersebut. Kata khalifah juga mengandung pengertian penggantian Nabi Muhammad SAW dalam kapasitasnya sebagai kepala negara, khususnya penggantian Nabi SAW dalam posisi kepala pemerintahan dalam Islam baik dalam masalah-masalah agam maupun duniawi.³²

Seorang pemimpin sangat penting dan memiliki peran utama dalam berbagai asosiasi termasuk yayasan pendidikan. Pencapaian tujuan organisasi pendidikan bergantung pada semua kecerdasan pemimpin kelembagaan.³³ Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh para ahli untuk memahami kepemimpinan yang telah melahirkan beberapa teori yang terkait dengannya.³⁴ Seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an, QS. Al Imran: 26

³² Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, *Ensiklopedi Islam Jilid 3*, (Jakarta, PT Ihtiar Baru van Hoeve, 2003), 35

³³ Hendrawati, A., & Prasojo, L. D. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2015. 3(2), 141–157. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2>.

³⁴ Mulyono, *Educational Leadership (Mewujudkan Efektifitas Kepemimpinan Pendidikan)*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2009), 26

قُلِ اللَّهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ تُؤْتِي الْمَلِكَ مَنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمَلِكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ ۗ بِيَدِكَ الْخَيْرُ ۗ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Katakanlah (Muhammad), "Wahai Tuhan pemilik kekuasaan, Engkau berikan kekuasaan kepada siapa pun yang Engkau kehendaki, dan Engkau cabut kekuasaan dari siapa pun yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan siapa pun yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan siapa pun yang Engkau kehendaki. Di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sungguh, Engkau Mahakuasa atas segala sesuatu."³⁵ (QS Ali Imran: 26).

Bagian ini berisi nasehat dan arahan untuk senantiasa mengucapkan syukur kepada Allah Ta'ala atas karunia yang telah diberikan-Nya kepada individu-individu ini sebagai pertukaran kenabian dari tangan Bani Israil kepada seorang nabi yang berasal dari Arab, Quraisy, dan Mekah; sebagai akhir, semua hal dipertimbangkan, dan saksi, yang dikirim dari manusia dan jin, yang diberikan beberapa keuntungan yang tidak diberikan kepada salah satu nabi masa lalu dan misionaris dari kelas manusia di seluruh dunia ini; dan siapa yang mengunggulkan agama dan syariatnya di atas agama dan syariat para nabi yang berbeda.³⁶

Ayat diatas menyiratkan bahwa Allah adalah Tuhan kita yang Maha Suci yang kekuatannya memiliki tempat yang adil di sisi-Nya dan tindakan yang ideal dalam mengarahkan segala sesuatu dan menjaga keseimbangan sunnatullah alam semesta. Engkau menawarkan kapasitas kepada hamba-Mu yang engkau inginkan dan mengambil kekuasaan dari mereka yang engkau inginkan.³⁷

³⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Dirjen Binbaga, 2005), 53

³⁶ Muhammad Nasib ar-Rifa'i, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid I* (Jakarta: Gema Insani Press, 1999), 501

³⁷ Ahmad Musthofa al-Maraghi, *Tafsir al-Maraghi, juz III* (Beirut: Dar Ihya' wal Turots al-'Azali, tt), 131

Umat Islam memandang Muhammad Saw bukan hanya sebagai pembawa agama terakhir (Rasul) yang sering disebut orang sebagai pemimpin spiritual, tetapi sebagai pemimpin umat, pemimpin agama, pemimpin negara, komandan perang, qadi (hakim), suami yang adil, ayah yang bijak sekaligus pemimpin bangsa Arab dan dunia.³⁸ Konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental, namun telah dipraktekkan sejak berabad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad Saw, para sahabat dan *Khulafa'Ar-Rasyidin*. Pijakan kuat yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan.

Empat karakteristik inisiatif Nabi dapat dilihat dalam latar yang lebih luas. Sehingga ketika semua dikatakan selesai, keempat ciri ini akan mengantarkan siapa saja pada prestasi dalam menjalankan roda pemerintahan. Sesuai dengan kemajuan dan perubahan yang terjadi di masyarakat sekarang ini, maka kualitas pemimpin di perguruan tinggi Islam atau pemimpi lainnya memiliki bobot yang signifikan, dengan demikian seorang pemimpi harus menikmati manfaat dalam ilmu pengetahuan, mental dan ketekunan yang sebenarnya.³⁹

Ruslan Abdul Gani mengatakan bahwa seorang pemimpin harus menikmati manfaat kelaziman, antara lain a) manfaat dalam pemanfaatan pikiran dan resiko, b) manfaat di dunia lain, dan c) manfaat dalam tubuh. *Pertama*, memiliki keyakinan yang benar (*alaqidah Salimah*), *kedua*, memiliki

³⁸ M. Abdurrahman, *Dinamika Masyarakat Islam dalam Wawasan Fikih*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), 33

³⁹ Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta, 1996), 12

informasi dan pengetahuan yang luas, *ketiga*, memiliki karakter yang terhormat (*al-akhlaqu al-karimah*), *keempat*, memiliki kemampuan administrasi, memiliki organisasi dan ilmu pengurus dalam mengawasi duniawi.⁴⁰ Oleh karena itu kepemimpinan di perguruan tinggi Islam dituntut untuk mampu dan berbakat untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, sehingga mereka berpikir dan bertindak, bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan sehingga melalui perilaku yang pasti, mereka membuat komitmen yang tulus untuk pencapaian visi dan tujuan perguruan tinggi Islam.

Untuk menjamin keselarasan pendidikan, pemimpin perguruan tinggi Islam melakukan dua batasan yang sama pentingnya, khususnya sebagai pengelola pelatihan di perguruan tinggi Islam pada umumnya. Dalam batas yang dimaksud di atas, pemimpin yayasan pendidikan tinggi Islam bertanggung jawab atas efektifitas pelaksanaan latihan edukatif melalui penyelesaian organisasi lembaga pendidikan tinggi Islam dengan keseluruhan substansinya. Demikian juga, ia juga bertanggung jawab atas kualitas dan kapasitas SDM yang ada untuk melakukan tugas-tugas pendidikan.⁴¹ Oleh karena itu, pimpinan perguruan tinggi Islam sebagai pengelola satuan pendidikan memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja personel (terutama para dosen dan karyawan) ke arah kompetensi profesional yang diharapkan.

2. Karakteristik Kepemimpinan Perguruan tinggi

Batas kerja yayasan instruktif sangat dipengaruhi oleh contoh otoritas. Pemimpin di sekolah/perguruan tinggi juga perlu memiliki kemampuan

⁴⁰ Didin, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta, 2003), 14

⁴¹ M. Ihsan Dacholfany, *Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembagunan Peradaban Islami*, NIZHAM, Vol. 01. No.02, Juli-Desember 2013, 151

administrasi dan kepemimpinan yang memuaskan untuk memiliki pilihan untuk mengambil dorongan dan dorongan untuk meningkatkan kualitas dan sifat pelatihan di yayasan yang dipimpinnya. Maka untuk memahami ide-ide terbaik, lembaga pendidikan Islam membutuhkan pemimpin yang dapat membawa dampak luar biasa. Dampak ini dapat ditunjukkan sebagai program kelembagaan, kemajuan, hingga administrasi yang terpuji. Karena metodologi yang dipoles dan atribut kepemimpinan memiliki hubungan penting dengan presentasi pendirian yang mereka pimpin.⁴² Menurut Djunawir Syafar ada beberapa karakteristik yang harus dimiliki seorang pemimpin, diantaranya:

- a. Energi jasmaniah dan mental (*physical and nervous energy*) Memandang bahwa kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, keuletan dan kemampuan yang luar biasa harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.
- b. Kesadaran akan tujuan dan arah (*A sense of purpose and deriction*). Seorang pemimpin harus memiliki keyakinan dan tujuan yang akan dikerjakan. Tujuan tersebut harus didasarkan pada kebenaran, menarik dan memiliki kegunaan bersama.
- c. Keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*). Kesukaan menyiratkan persahabatan sejati, cinta, kasih sayang yang digabungkan dengan keinginan untuk mengorbankan individu-individunya. Karena karakter semacam ini akan menjadi model sejati bagi individunya. Sama

⁴² Marno dan Triyo Supriyatno, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 177

seperti keramahan sebagai kualitas dalam hubungan dalam menumbuhkan perasaan pemahaman bersama satu sama lain.

- d. Integritas (*integrity*). Seorang pemimpin harus memiliki prinsip berbagi dan berjuang. Karena pelayanan dan pengorbanan yang dilakukan untuk individu benar-benar membuat individu dari perkumpulan lebih kuat, dan akan menghormati mereka.
- e. Penguasaan teknis (*technical mastery*) Setiap pemimpin harus memiliki setidaknya satu kemampuan khusus yang eksplisit. Sebenarnya yang dimaksud bukan hanya mekanis atau material tetapi bagaimana mengatur strategi bagi individu-individunya, untuk mencapai kelayakan dan kegunaan kerja.
- f. Ketegasan dalam mengambil keputusan (*decisiveness*). Para pemimpin yang berhasil dapat menentukan pilihan secara akurat, meyakinkan, dan cepat. Kemudian, pada saat itu memiliki pilihan untuk meyakinkan individu-individunya dari ketepatan dan kebenaran pilihannya, dan bergabung dengan kesadaran akan harapan-harapan tertentu.
- g. Kecerdasan (*intelligence*). Wawasan ini harus digerakkan oleh setiap pemimpin karena ini adalah kemampuan untuk melihat dan melihat dengan baik, mendapatkan keadaan dan hasil yang logis, menemukan hal-hal yang mendesak dan menemukan pendekatan untuk menyelesaikannya.
- h. Keterampilan mengajar (*teaching skill*). Pemimpin itu seperti seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, memberikan motivasi dan menggerakkan anggotanya untuk bekerja. Sehingga mengajar yang dimaksud tidak dimaknai secara sempit namun secara luas.

- i. Kepercayaan (*faith*). Keberhasilan kepemimpinan itu pada umumnya selalu didukung oleh kepercayaan dari anggotanya. Biasanya kepercayaan tersebut menjadi penilaian khusus dari anggotanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Karena ketika kepercayaan mulai menipis maka semangat kerja dan kepercayaan dari anggotanyapun akan mulai berkurang. Sehingga dibutuhkan nilai-nilai kepercayaan dalam kepemimpinan.

Sehubungan dengan ini, karakter dan mental seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, perubahan dan tantangan baik internal lembaga pendidikan maupun eksternal. Kemudian faktor lingkungan internal dan eksternal tersebut perlu diantisipasi, dipantau, dinilai dan disertakan sedemikian rupa dalam proses pengambilan perumusan kebijakan.⁴³ Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin terutama pemimpin perguruan tinggi harus mempunyai mental yang kuat untuk menghadapi perubahan perkembangan pada saat ini.

3. Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi

Gaya kepemimpinan ditemukan dalam latihan sehari-hari sejauh mana pemimpin mengawasi, perbedaan tugas dan keahlian, cara menyampaikan, cara memberdayakan semangat bawahan, cara memberikan pengawasan, cara menumbuhkan disiplin kerja bawahan, cara menggerakkan dan memimpin pertemuan bagian, dan bagaimana memutuskan.

⁴³ Ahmad khoiri, *Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, UIN SUKA Yogyakarta, 2016. Vol. 1, No. 1, h. 79.

Purwanto mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di bedakan menjadi tiga macam yaitu: Otokrasi, Demokrasi, dan Laissez Faire.⁴⁴ Adapun ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Otokrasi, Demokrasi, dan Laissez Faire, antara lain:

a. Kepemimpinan yang Otokrasi

Dalam kepemimpinan yang otokrasi, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Kekuasaan pemimpin otokrasi hanya dibatasi oleh undang-undang. Penafsirannya sebagai pemimpin otokrasi tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah, tidak ada koordinasi dengan para bawahan diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan, atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah ditetapkan.

b. Demokrasi

Sedangkan kepemimpinan yang demokratis lebih mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan sendiri, sehingga terciptalah hubungan dan kerjasama yang baik dan harmonis, saling membantu didalam melaksanakan tugas sehari-hari dan akan tercipta suasana kerja yang sehat.

c. *Laissez Faire* (Bebas)

Dalam gaya kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pemimpin. kekuasaan dan

⁴⁴ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003), 48

tanggung jawab bersimpang siur, bersarakan di antara anggota-anggota kelompok, tidak merata.

Tipe Kepemimpinan Menurut G.R. Terry	Tipe Kepemimpinan Menurut Blake dan Mouton
1. <i>Personal Leadership</i> (Kepemimpinan pribadi)	1. <i>Impoverished</i> (Tandus)
2. <i>Nonpersonal leadership</i> (Kepemimpinan nonpribadi)	2. <i>Country club</i> (Perkumpulan)
3. <i>Authoritarian leadership</i> (Kepemimpinan otoriter)	3. <i>Task</i> (Tugas)
4. <i>Democratic leadership</i> (Kepemimpinan demokratis)	4. <i>middle of road</i> (Jalan tengah)
5. <i>Paternalistic leadership</i> (Kepemimpinan Paternalistik)	5. <i>Team</i> (Tim)
6. <i>Indigenous leadership</i> (Kepemimpinan menurut bakat)	

Tabel. 2.1. Perbandingan Tipe Kepemimpinan

4. Fungsi Kepemimpinan Perguruan Tinggi

Pada umumnya fungsi kepemimpinan adalah mengusahakan agar kelompok yang dipimpinnya dapat mewujudkan tujuan dengan baik melalui kerjasama yang produktif dalam segala situasi. Menurut Sondang S. P. Siagian, fungsi-fungsi kepemimpinan meliputi:⁴⁵ Pimpinan Sebagai Penentu Arah, Pimpinan Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi, Pimpinan Sebagai Komunikator yang Efektif, Pimpinan Sebagai Mediator dan Pimpinan Sebagai Integrator.

a. Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Setiap organisasi dibentuk sebagai kendaraan untuk mencapai tujuan tertentu. Arah yang akan diambil oleh organisasi menuju tujuannya harus

⁴⁵ Sondang P. Siagian *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), 19

sedemikian rupa sehingga meningkatkan penggunaan setiap kantor dan kerangka kerja yang dapat diakses. Perumus dan penentu teknik dan strategi adalah inovator dalam organisasi.

b. Pimpinan Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Pengaturan dan pelaksanaan organisasi harus diungkapkan kepada orang luar sehingga pertemuan ini memiliki informasi yang benar tentang keberadaan organisasi yang bersangkutan, dan yang paling dapat diandalkan sebagai agen dan juru bicara organisasi dalam mengelola pertemuan yang berbeda ini adalah ketua organisasi. Para pemimpin harus mengetahui tentang berbagai pilihan yang telah dibuat oleh para pemimpin yang lebih rendah. Seperti halnya informasi tentang berbagai latihan yang terjadi di dalam organisasi sebagai pelaksanaan berbagai pilihan yang telah diambil.

c. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Dukungan koneksi baik jarak jauh maupun di dalam, dilakukan melalui proses komunikasi. Organisasi yang terjadi antara individu-individu dalam suatu organisasi dapat dibayangkan sebagai hasil komunikasi yang menarik. Komunikasi sangat penting bagi pemimpin dalam menyampaikan pilihan dalam hal mengontrol dan mengawasi, mempersiapkan bawahan dan menyampaikan data ke pertemuan lain.

d. Pimpinan Sebagai Mediator

Dalam kehidupan berwibawa, secara konsisten ada keadaan perjuangan yang harus dipertahankan, baik melihat seseorang di luar maupun melihat seseorang di dalam pergaulan. Kapasitas pemimpin sebagai perantara untuk situasi ini dipusatkan pada penyelesaian situasi-situasi

perjuangan yang mungkin muncul dalam pergaulan. Munculnya keadaan perselisihan dalam organisasi adalah ujian yang harus diperhatikan oleh para pemimpin. Untuk menaklukkannya secara normal, tidak memihak, hidup dan bersama-sama, diperlukan kemampuan untuk bergerak sebagai perantara yang solid.

e. Pimpinan Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, pengaturan alokasi dana, dan tenaga kerja, seperti halnya kebutuhan akan spesialisasi pengetahuan dan kemampuan dapat memunculkan berbagai mentalitas, praktik dan aktivitas. Dengan demikian, integrator diperlukan, terutama pada titik tertinggi dari urutan kekuasaan, khususnya inisiatif. Hanya wewenangnya adalah "atas semua individu dan semua unit kerja yang memungkinkannya untuk melakukan pekerjaan integratif tergantung pada metodologi yang mencakup semua.

Berdasarkan penejelasan diatas dapat saya simpulkan bahwa, kecakapan sorang pemimpin dapat ditampilkan sejauh pelaksanaan kapasitas inisiatif mendasar, khususnya sebagai penentu jalan yang akan diambil melalui siklus dinamis, sebagai agen dan perwakilan untuk organisasi dengan tujuan akhir untuk menjaga hubungan dengan perkumpulan yang bersangkutan di luar organisasi, sebagai komunikator yang layak, sebagai orang tengah yang normal, adil dan tidak memihak, dan sebagai integrator.

B. Konsep Membangun Budaya Akademik Perguruan Tinggi

1. Pengertian Budaya Akademik

Sebagaimana ditunjukkan oleh Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa budaya ilmiah adalah cara hidup yang beragam, multikultural untuk wilayah akademik di bawah naungan sebuah yayasan yang bergantung pada nilai kebenaran logis dan objektivitas. Nilai-nilai tersebut adalah interaksi antar civitas, fasilitas/sarana prasarana, organisasi manajemen, kurikulum serta keterlibatan dan partisipasi.⁴⁶

Budaya Akademik adalah budaya atau sikap hidup yang selalu mencari kebenaran ilmiah melalui kegiatan akademik dalam masyarakat akademik, yang mengembangkan kebebasan berpikir, keterbukaan, pikiran kritis-analitis, rasional dan obyektif oleh warga masyarakat yang akademik.⁴⁷ Dalam hal ini, perguruan tinggi harus mempunyai karakteristik yang khas dan menjadi panutan bagi masyarakat disekitar lingkungannya.

Mengutip penilaian Khaerudin Kurniawan yang menyatakan bahwa budaya akademik sebagai sub sistem pendidikan tinggi yang memiliki peran penting dan urgen dalam upaya menghimpun dan membina tatanan kehidupan dan masyarakat umum berbangsa dan bernegara. Petunjuk sifat pendidikan maju saat ini pada umumnya. Indikator kualitas perguruan tinggi sekarang pada umumnya ditentukan oleh kualitas civitas akademiknya dalam mengembangkan dan membangun budaya akademiknya.⁴⁸

⁴⁶ Tatik Mulyati, *Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi dan Implikasinya*, *Ekuitas: Jurnal ISSN 1411-0393 Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012*

⁴⁷ Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren*, *Al Tijarah: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96)*, 86

⁴⁸ Khaerudin Kurniawan, *Membangun Kultur Akademik Perguruan tinggi. Jurnal kajian Teori dan Praktik Pendidikan*. 2010. Volume 27 No. 2. 2000 ISSN: 08548307. 87

Schein menguraikan enam karakteristik budaya akademik di perguruan tinggi, yaitu:⁴⁹ *Pertama, Observed behavioral regularities* adalah budaya akademik di perguruan tinggi ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak seluruh civitas akademika yang dapat diamati. *Kedua, Norms*; budaya akademik di perguruan tinggi ditandai adanya norma berisi tentang standar perilaku civitas.

Ketiga, Dominant values; jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya akademik di perguruan tinggi seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan yang meliputi aspek input, proses, output dan outcomes. *Empat, Philosophy*; budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan seluruh anggota organisasi dalam memandang sesuatu secara hakiki.

Lima, Rules; budaya organisasi ditandai adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap perguruan tinggi memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, bersumber dari kebijakan internal maupun eksternal, dalam hal ini Pemerintah, yang mengikat seluruh civitas dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. *Enam, Organization climate*; budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi.

Tingkatan	Definisi	Contoh
Artefak	Aspek yang nampak dan dapat dilihat dlm organisasi	Pakaian, perilaku ritual, bahasa, dokumen tertulis, bangunan fisik
Nilai yang terlihat	Keyakinan tentang apa yang harusnya berlaku dlm organisasi	Falsafah organisasi, visi, misi

⁴⁹ Schein, E. H, *Organizational Culture and Leadership: Are You Corporate Cultured*. *Personnel Journal* November: 83-96.

Asumsi dasar	Keharusan cara kerja dan model berfikir untuk mencapai tujuan	SOP, bagaimana organisasi merespon problem
---------------------	---	--

Tabel 2. 2. Budaya organisasi

Selanjutnya, untuk membangun budaya ilmiah, kita dapat menggunakan ide tahapan Mat Alvesson, di mana pengembangan budaya skolastik dapat digunakan sebagai upaya global dalam organisasi, yang dibuat dengan rencana jangka panjang, namun kemajuan dapat bagaimanapun juga. diperkirakan pada setiap tahap. Tahapan proses membangun budaya akademik dilingkungan Perguruan Tinggi tersebut adalah:⁵⁰

Langkah *Pertama* adalah menilai keadaan organisasi dan memutuskan tujuan dan arah tujuan organisasi; diselesaikan dengan memeriksa organisasi dan mengubah tujuan strategis dengan tuntutan dunia akademis. Ini harus dimungkinkan dengan membuat pengaturan penting untuk Universitas, yang pasti secara mendalam dan disesuaikan dengan perkembangan budaya akademik yang ideal.

Langkah *Kedua*, menganalisis budaya yang ada dan membuat sketsa budaya yang diinginkan; evaluasi terhadap budaya organisasi saat ini, dengan menggunakan *Organization Culture Assesment Instrument (OCAI)*. Untuk selanjutnya dibuat konsep budaya akademik yang dikehendaki, mulai dari Artefak, yang terdiri dari perilaku ritual, Bahasa, dokumen tertulis, dll, Nilai-nilai Dasar, yang terdiri dari Falsafah, Visi, Misi organisasi, dan Asumsi Dasar, yang berupa SOP, dan bagaimana organisasi merespon secara akademik, problem yang terjadi di masyarakat.

⁵⁰ Muhammad Ridlo Zarkasy, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren*, Al Tijarah: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96), 86-88

Langkah *Ketiga*, menganalisis kesenjangan antara apa yang ada dan apa yang diinginkan; yaitu analisis hasil dari proses OCAI, dibandingkan dengan konsep budaya yang dikehendaki, mengkritisi dan mengambil sikap terhadap gap budaya yang ada. Langkah *Keempat*, mengembangkan rencana pengembangan budaya akademik; sebagai hasil dari sikap organisasi terhadap keberadaan gap budaya. Langkah *Kelima*, melaksanakan rencana; dengan melibatkan program dan kegiatan.

Langkah *Keenam*, mengevaluasi perubahan dan upaya baru untuk melangkah lebih jauh atau terlibat dalam langkah-langkah untuk mempertahankan perubahan budaya. Hal ini dilakukan dengan memberi kesempatan adanya mekanisme feed back, dari setiap tahapan dalam pelaksanaan sosialisasi dan penerapan budaya akademik.

2. Nilai-nilai Budaya Akademik

Demi terlaksananya pendidikan dengan baik, maka diperlukan penerapan budaya akademik secara sistematis, karena budaya akademik akan mengikat antara satu aspek pendidikan dengan aspek lainnya. Adapun yang perlu dikembangkan dalam membangun budaya akademik yaitu ada beberapa nilai-nilai berikut ini:⁵¹

- a. Religius Sikap dan perilaku yang patuh dalam menjalankan agama.
- b. Jujur Sikap dan perilaku yang selalu menjadikan dirinya dapat dipercaya baik dalam perkataan, tindakan dan pekerjaan.

⁵¹ Muhaimin, *Pedoman Sekolah, Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa* (Jakarta: Puskur Kemendiknas, 2010), 23-24

- c. Toleransi Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku dan etnis, pendapat, sikap dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya.
- d. Disiplin Perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.
- e. Kerja keras Perilaku yang sungguh-sungguh dalam menghadapi berbagai hambatan dalam belajar dan tugas serta menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya.
- f. Kreatif Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil yang baru dari sesuatu yang telah dimilikinya.
- g. Mandiri Sikap dan perilaku yang tidak mudah bergantung pada orang lain.
- h. Demokratis Cara berpikir, bersikap dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
- i. Rasa ingin tahu Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan luas dari sesuatu yang dipelajari, dilihat dan didengar.
- j. Semangat kebangsaan Menempatkan kepentingan bangsa di atas kepentingan diri sendiri dan kelompok.
- k. Menghargai prestasi Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat dan mengakuinya serta menghormati keberhasilan orang lain.
- l. Komunikatif Tindakan yang memperlihatkan rasa senang berkomunikasi dan bekerja sama dengan pihak lain.
- m. Cintai damai Sikap, perkataan, dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadirannya.
- n. Gemar membaca Kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca dari berbagai sumber untuk pengembangan dirinya.

- o. Peduli lingkungan Sikap dan tindakan yang selalu menjaga kebersihan lingkungan dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan lingkungan.
- p. Peduli sosial Sikap dan tindakan yang selalu ingin memberikan bantuan kepada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
- q. Tanggung jawab Melakukan tugas dan kewajibannya dengan sepenuh hati.

Nilai-nilai dalam pendidikan tersebut menjadi dasar untuk mengembangkan pendidikan dan menjadi budaya dalam pelaksanaan sehari-hari, sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai. Pendidikan bertujuan tidak hanya sekadar proses alih budaya atau alih pengetahuan (*transfer of knowledge*), akan tetapi juga sekaligus proses alih nilai (*transfer of value*). Pendidikan Islam menjadikan manusia yang bertakwa manusia yang bisa mencapai kesuksesan hidup di dunia dan akhirah.⁵² Dengan cara ini, pemimpin organisasi pendidikan, termasuk didalamnya yang harus memiliki pilihan untuk mengumpulkan suasana ilmiah dan membangun lingkungan pengajaran yang menyenangkan dan disengaja untuk mencapai tujuan instruktif yang lengkap.

3. Strategi Membangun Budaya Akademik

Sistem sebagai metode dan strategi dapat diartikan sebagai interaksi mempersiapkan kemajuan masa depan yang diusulkan untuk menyusun visi dan misi organisasi, mengedepankan tujuan penting dan teknik rencana untuk mencapai tujuan. Secara umum, teknik menyiratkan metodologi umum yang

⁵² Silahuddin, *Budaya Akademik Dalam Sistem Pendidikan Dayah Salafiyah Di Aceh*, MIQOT Vol. XL No. 2 Juli-Desember 2016, 236

terkait dengan pelaksanaan pemikiran, rencana, dan latihan dalam jangka waktu tertentu. Prosedur tersebut meliputi pengorganisasian kelompok kerja, memiliki topik, mengenali komponen pendukung yang sesuai dengan standar melaksanakan pemikiran secara objektif, produktif dalam pembiayaan, dan memiliki strategi untuk mencapai tujuan.⁵³ Strategi organisasi sangat tergantung dari tujuan organisasi, keadaan dan lingkungan yang ada. Strategi adalah keseluruhan upaya, dalam rangka mencapai sasaran dan mengarah pengembangan rencana marketing yang terinci.⁵⁴ Ada beberapa langkah-langkah dalam strategi membangun budaya akademik mencakup:⁵⁵

- a. Mengevaluasi situasi organisasi dan menentukan tujuan dan arah strategis organisasi; dilakukan dengan audit organisasi dan menyesuaikan tujuan strategis dengan tuntutan dunia akademis. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat perencanaan strategis Universitas, yang diperinci secara detil dan disesuaikan dengan pembentukan budaya akademik yang dikehendaki.
- b. Menganalisis budaya yang ada dan membuat sketsa budaya yang diinginkan; evaluasi terhadap budaya organisasi saat ini, dengan menggunakan *Organization Culture Assesment Instrument* (OCAI). Untuk selanjutnya dibuat konsep budaya akademik yang dikehendaki, mulai dari Artefak, yang terdiri dari perilaku ritual, Bahasa, dokumen tertulis, dll, Nilai-nilai Dasar, yang terdiri dari Falsafah, Visi, Misi organisasi, dan Asumsi Dasar, yang berupa SOP, dan bagaimana organisasi merespon secara akademik, problem yang terjadi di masyarakat.

⁵³ Fandi Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, Cet. Ke-II (Yogyakarta: Andi,2000), 17

⁵⁴ Philip Kotler. *Marketing Management*, (Jakarta: Pren Hallindo,1997), 8

⁵⁵ Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi*, Al Tijarah: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96) p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN:2528-2948, 87

- c. Menganalisis kesenjangan antara apa yang ada dan apa yang diinginkan; yaitu analisis hasil dari proses OCAI, dibandingkan dengan konsep budaya yang dikehendaki, mengkritisi dan mengambil sikap terhadap gap budaya yang ada.
- d. Mengembangkan rencana pengembangan budaya akademik; sebagai hasil dari sikap organisasi terhadap keberadaan gap budaya.
- e. Melaksanakan rencana; dengan melibatkan program dan kegiatan.
- f. Mengevaluasi perubahan dan upaya baru untuk melangkah lebih jauh atau terlibat dalam langkah-langkah untuk mempertahankan perubahan budaya.

Dari penjelasan diatas dapat saya simpulkan, *Pertama*, Mengevaluasi situasi organisasi dan menentukan tujuan dan arahan strategis. *Kedua*, menganalisis budaya yang ada dan membuat sketsa budaya yang diinginkan. *Tiga*, menganalisis kesenjangan antara apa yang ada dan apa yang diinginkan, *empat*, mengembangkan rencana pengembangan budaya akademik. *Lima*, melaksanakan rencana. *Enam*, mengevaluasi perubahan dan upaya baru untuk melangkah lebih jauh atau terlibat dalam langkah-langkah untuk mempertahankan perubahan budaya.

4. Pelaksanaan dalam Membangun Budaya Akademik

Kegiatan akademik pada institusi pendidikan tinggi tidak lepas dari tridarma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.⁵⁶ Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat lebih banyak bersifat akademik-ilmiah, maka sebenarnya

⁵⁶ Ulil Multazam, *Kepemimpinan Dan Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi*, Volume VII Nomor 2Maret –Agustus 2019, 137

kegiatan akademik adalah yang paling jelas dalam dasar-dasar pendidikan tinggi. Kegiatan akademiklah yang menjadi fokus perhatian utama dalam menilai perilaku institusi pendidikan tinggi, semakin intensif kegiatan akademik semakin baik pula perilaku institusi itu, dan demikian sebaliknya.

Membangun budaya ilmiah, seperti membangun bangunan yang kokoh, membutuhkan pengaturan yang cermat, pelaksanaan yang hati-hati, dan waktu yang sesuai dengan tingkat kerumitan rencana. George R. Terry, menjelaskan bahwa, Implementasi adalah dorongan untuk menggerakkan sekelompok orang agar mereka mau dan berusaha mencapai tujuan organisasi dan tujuan, selanjutnya juga perlu mencapai tujuan tersebut.⁵⁷ Dari pendapat di atas peneliti simpulkan bahwa, Pelaksanaan adalah upaya untuk menjalankan apa yang telah direncanakan sebelumnya, melalui pengarahan dan permotivasi agar kegiatan dapat berjalan secara optimal dan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan apa yang sudah direncanakan yaitu melibatkan program dan kegiatan berikut seperti:⁵⁸

- a. Perubahan prosedur rekrutmen dan seleksi dengan kriteria akademik.
- b. Membentuk program sosialisasi Budaya akademik dan pelatihan yang baru.
- c. Sistem penilaian kinerja, berdasarkan prestasi akademik.
- d. Promosi terhadap orang yang telah mengekspresikan dan melambangkan budaya akademik.

⁵⁷George R. Terry dan Winardi, *Asa-Asas Manajemen* (Bandung: Alumni, 2009), 12

⁵⁸ Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi*, Al Tijarah: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96) p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN:2528-2948, 87

- e. Kepemimpinan yang mengkomunikasikan nilai-nilai budaya dalam setiap pembicaraan.
- f. Penggunaan simbol akademik organisasi; Bahasa atau slogan, tindakan akademik yang nyata dan pengadaan objek material yang melambangkan budaya akademik.

Secara strategis pelaksanaan ini harus didorong langsung oleh Pimpinan organisasi, terutama dalam proses sosialisasi budaya akademik, sangat tergantung pada orang-orang inti organisasi, yaitu pendiri dan pimpinan organisasi.⁵⁹ Karena dari mereka diharapkan lebih memahami dan mampu menterjemahkan nilai-nilai organisasi dalam budaya dan perilaku orang dalam organisasi. Simbol budaya akademik juga harus segera divisualkan, untuk disosialisasikan dan dipelihara oleh seluruh civitas akademika.

Dapat disimpulkan bahwa, langkah-langkah untuk membangun budaya akademik, dapat didukung oleh beberapa program, antara lain: perubahan prosedur rekrutmen dan seleksi; bentuk baru program sosialisasi dan pelatihan; serta sistem penilaian kinerja yang tepat efektif. Hal tersebut juga diperkuat dengan kepemimpinan mengkomunikasikan nilai-nilai budaya dalam pembicaraan, tindakan dan pengaturan materi.

5. Faktor-faktor dalam Membangun Budaya Akademik

Membangun budaya akademik pada lingkungan yang telah mempunyai budaya yang kuat, merupakan hal yang tidak mudah untuk diprogramkan dan dijalankan. Yaitu membangun budaya akademik, tanpa mendegradasi tatanan budaya pesantren yang telah menghasilkan kohesi yang kuat antar kelompok

⁵⁹ Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi*, Al Tijarah, 87-88

dan antar orang, dan telah membentuk harmonisasi dalam kehidupan pondok pesantren.⁶⁰ Beberapa faktor pendukung dalam membangun budaya akademik yaitu:⁶¹

- a. Kompetensi SDM yang sudah baik dan mengerti akan tugas dan tupoksinya masingmasing.
- b. Fasilitas akademik yang juga memadai sehingga seluruh proses akademik dapat berjalan secara optimal.
- c. Adanya dukungan penuh oleh sevitass akademika kepada para pimpinan sehingga seluruh kebijakan dapat diterapkan dan dilaksanakan dengan baik.

Beberapa faktor penghambat dalam membangun budaya akademik yaitu yaitu:

- a. rasa malas yang terkadang muncul pada diri beberapa sivitas akademika.
- b. mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan tugas yang telah diberikan.
- c. fasilitas yang kurang memadai sehingga menjadi penghambat dalam prose akademik yang berlangsung.

C. Konse Membangun Budaya religius

1. Pengertian Budaya religius dalam Islam

Pembentukan budaya religius yang dilakukan dalam pendidikan semata-mata hanya karena pengembangan diri potensi manusia yang

⁶⁰ Muhammad Ridlo Zarkasy, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren*, Al Tijarah: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96), 86

⁶¹ Ansar, dkk, *Budaya Mutu Akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar*, Jurnal, ISBN: 978-623-7496-14-4, 656

diharapkan yang ada sejak lahir. Pelajaran Islam yang diturunkan oleh Allah melalui Rasul-Nya adalah agama yang menitikberatkan pada naluri manusia, maka pesantren juga harus sesuai dengan naluri manusia dan disertai tanggung jawab untuk membina fitrah tersebut. Secara etimologis, fitrah yang berasal dari “ciptaan” atau “ciptaan”, juga mengandung arti potensi dasar yang alami atau natural. Dengan demikian, fitrah adalah potensi bawaan yang diciptakan oleh Allah SWT sebagai dasar dari siklus penciptaan.⁶² Kata fitrah tersebut di isyaratkan dalam firman Allah SWT, sebagai berikut:

فَاقِمِ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang Telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”⁶³ (QS. Ar-Ruum. 30: 30).

Dari penjelasan ayat di atas, itu adalah gagasan tentang Allah: yang berarti ciptaan Allah. Manusia diciptakan oleh Allah untuk memiliki naluri beragama, khususnya agama tauhid. Jika ada orang yang tidak beragama tauhid, itu hanya tidak wajar. Mereka tidak percaya monoteisme hanya karena dampak ekologis, akibatnya naluri manusia dapat diciptakan melalui budaya religius yang dibuat di sekolah. Jadi pembentukan budaya religius di sekolah adalah sesuai dengan peningkatan naluri manusia.⁶⁴

⁶² M. Fathurrohman, *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinjauan Teoritik dan Praktik Kontekstual Pendidikan Agama di Sekolah*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015), 81-82

⁶³ Departemen Agama RI, *Al-Qur`an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Dirjen Binbaga, 2005), 32

⁶⁴ M. Jadid Khadavi, *Al Makrifat Jurnal Kajian Islam, Pengembangan Budaya Religius Dalam Komunitas Sekolah*. Vol. 1 No. 2, (<http://ejournal.kopertais4.or.id/> diakses 23 Januari 2021), 152

Budaya Religius di dalam lembaga pendidikan adalah sebuah cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan). Religius menurut Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh.⁶⁵ Definisi ini mirip dengan definisi yang dikemukakan oleh Dr. Asma'un Sahlan tentang budaya religius sekolah, yaitu merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan).⁶⁶

Budaya religius adalah kualitas perilaku manusia yang diidentikkan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, individu manusia, iklim, dan etnis yang ditunjukkan dalam perenungan, mentalitas, sentimen, perkataan, dan aktivitas yang bergantung pada norma-norma agama, hukum, sopan santun, budaya, dan adat istiadat..⁶⁷

Sebagaimana dikemukakan oleh Sutan Takdir Alisjahbana, istilah kebudayaan berasal dari kata otak dan tenaga. Kata *budi* berarti pikiran, perhatian yang dibawa oleh seseorang yang berpikir, sedangkan kata *daya* berarti kemampuan untuk menciptakan atau mencapai sesuatu. Jadi kata budaya atau kebudayaan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan jiwa untuk menyampaikan atau mewujudkan kualitas-kualitas hebat yang dapat mendorong kehidupan.⁶⁸

⁶⁵ Muallip, *Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam mewujudkan Budaya Religius* (Studi Kasus SMAN 1 Gangga dan SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara, 2014), 15

⁶⁶ Makherus Sholeh, *Pendidikan Karakter melalui Implementasi Budaya Religius di Sekolah (Studi di SD LPI Zumrotus Salamah Tulungagung)*, Volume VI, Nomor 01, (IAIN Antasari: AL-Adzka, 2016), 136

⁶⁷ Karmila, *Model Pengembangan Diri Siswa melalui Budaya Religius (Religious Culture) di Sekolah Menengah Kejuruan Teknologi Informasi (SMK TI)*, Vol. 2 No. 2, (IAIN Samarinda: Syamil, 2014), 80

⁶⁸ Zakaria Firdausi, *Pengaruh Pendidikan Agama Islam dan Budaya Religius Sekolah Terhadap Kecerdasan Emosional dan Spiritual Siswa*, vol. 5 no. 2, (STAI Badrus Sholeh: al-Hikmah, 2017), 49

Menurut Deal dan Peterson, budaya sekolah adalah sekumpulan kualitas yang mendasari perilaku, kebiasaan, kecenderungan sehari-hari, dan citra yang dilatihkan oleh kepala sekolah, pendidik, pejabat manajerial, siswa, dan lingkungan sekitar sekolah.⁶⁹ Dapat disimpulkan dari kedua kategori definisi ini (definisi etimologi dan terminologi) bahwa budaya religius di lembaga pendidikan adalah suatu cara yang membudaya dalam melaksanakan sebuah ajaran agama yang melekat pada suatu golongan dengan batasan tempat waktu. Adapun yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah budaya religius dalam pengamalan nilai-nilai agama Islam pada suatu sekolah.

Menurut konsep Islam tentang budaya religius dapat dilihat dari ajaran keagamaan. Dalam Islam, seorang individu diperintahkan untuk menjadi benar-benar beragama atau Muslim (*kaffah*). Sebagaimana firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوٰتِ الشَّيْطٰنِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ
عَدُوٌّ مُّبِينٌ

*Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Masuklah kamu ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu. (QS. Al-Baqarah ayat 208).*⁷⁰

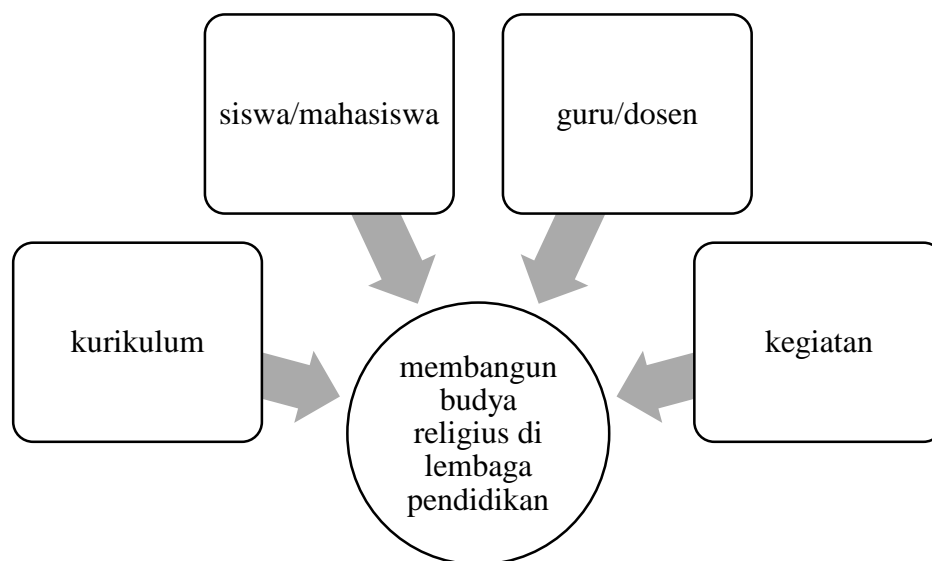
Maksud ayat diatas bahwa, setiap muslim baik dalam berfikir, bersikap maupun bertindak, diperintahkan untuk berpedoman pada Islam. Dalam melakukan aktivitas ekonomi, sosial, politik atau aktivitas apapun, si-muslim diperintahkan untuk melakukannya dalam rangka beribadah kepada

⁶⁹ Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam...*, 308

⁷⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur`an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Dirjen Binbaga, 2005), 32

Allah, dimanapun dan dalam keadaan apapun, setiap muslim hendaknya berisalam.

Hal yang sama persis dengan pengakuan terhadap budaya religius adalah ketika sifat-sifat tegas berupa nilai-nilai robbaniyah dan insaniyah (ketuhanan dan kemanusiaan) dimasukkan dalam diri seseorang dan kemudian disempurnakan dalam pandangan, perilaku, dan manifestasinya. Kondisi manusia terdiri dari dua komponen, yaitu komponen aktual yang spesifik dan komponen dunia lain. Kedua koneksi itu dekat dengan tujuan akhir untuk membuat hidup bahagia. Mendapatkan ini, Tuhan menawarkan arahan kepada orang-orang untuk bersikap tegas. Kepuasan melalui agama adalah kebahagiaan hidup di dunia ini dan kebahagiaan hidup di akhirat yang agung.⁷¹



Tabel 2. 4. Membangun budaya religius

2. Nilai-nilai Budaya Religius

Menurut Ari Ginanjar, terdapat beberapa sikap religius yang tampak dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya, diantaranya:⁷²

⁷¹ M. Yatimin Abdullah, *Studi Islam Kontemporer* (Jakarta: Amzah, 2006), 39

⁷² A. Fatah Yasin, *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Press, 2008), 73

- a. Kejujuran, Rahasia untuk meraih sukses menurut mereka adalah dengan selalu berkata jujur. Mereka menyadari, justru ketidakjujuran kepada pelanggan, orang tua, pemerintah dan masyarakat, pada akhirnya akan mengakibatkan diri mereka sendiri akan terjebak dalam kesulitan yang berlarut-larut. Total dalam kejujuran menjadi solusi, meskipun kenyataan begitu pahit.
- b. Keadilan, Salah satu skill seseorang yang religius adalah mampu bersikap adil kepada semua pihak, bahkan saat ia terdesak sekalipun. Mereka berkata, “pada saat saya berlaku tidak adil, berarti saya telah mengganggu keseimbangan dunia”.
- c. Bermanfaat bagi orang lain, hal ini merupakan salah satu bentuk sikap religius yang tampak dari diri seseorang. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW: *“sebaik-baik manusia adalah manusia yang paling bermanfaat bagi manusia yang lain”*.
- d. Rendah hati, Sikap rendah hati merupakan sikap tidak sombong mau mendengarkan pendapat orang lain dan tidak memaksakan gagasan atau kehendaknya. Dia tidak merasa bahwa dirinyalah yang selalu benar mengingat kebenaran juga selalu ada pada diri orang lain.
- e. Berkerja efisien, Mereka mampu memusatkan semua perhatian mereka pada pekerjaan saat itu, dan begitu juga saat mengerjakan pekerjaan selanjutnya. Mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan santai, namun mampu memusatkan perhatian mereka saat belajar dan bekerja.
- f. Visi ke depan, Mereka mampu mengajak orang lain ke dalam angan-angannya. Kemudian menjabarkan begitu terperinci, cara-cara untuk

menuju kesana. Tetapi pada saat yang sama ia dengan mantap menatap realitas masa kini.

- g. Disiplin tinggi, Kedisiplinan mereka tumbuh dari semangat penuh gairah dan kesadaran, bukan berangkat dari keharusan dan keterpaksaan. Mereka beranggapan bahwa tindakan yang berpegang teguh pada komitmen untuk kesuksesan diri sendiri dan orang lain adalah hal yang dapat menumbuhkan energi tingkat tinggi.
- h. Seseorang yang memiliki sifat religius sangat menjaga keseimbangan hidupnya, khususnya empat aspek inti dalam kehidupannya, yaitu: keintiman, pekerjaan, komunitas dan spiritualitas.

Budaya religius didalam Pendidikan Nasional sebagaimana yang dirumuskan oleh Kemendiknas Tahun 2010 dideskripsikan sebagai:⁷³ “Sikap dan perilaku yang patuh didalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain”.

3. Strategi Membangun Budaya Religius

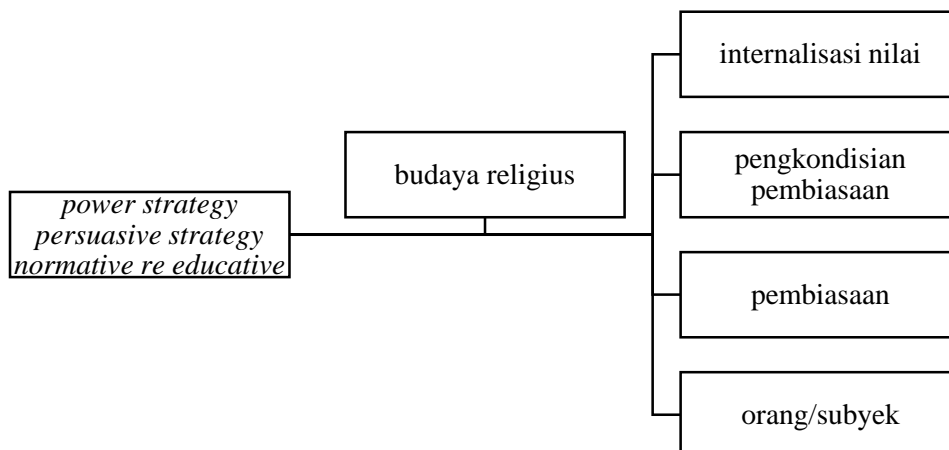
Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 memahami bahwa: “Pendidikan kapasitas untuk membina kemampuan dan membentuk pribadi dan kemajuan negara yang megah dalam rangka mencerdaskan kehidupan negara, dengan sasaran pembinaan kemampuan peserta didik agar menjadi masyarakat yang menerima dan takut akan Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, terpelajar, cakap, imajinatif, mandiri, dan menjadi

⁷³ Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter; Konsep dan Aplikasinya di dalam Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 74

penduduk yang cakap”.⁷⁴ Adapun strategi dalam membangun nilai religius di lembaga pendidikan dapat dilakukan melalui;

Pertama, Strategi Kekuasaan, yaitu secara khusus membudayakan agama dalam landasan edukatif dengan memanfaatkan kekuasaan. *Kedua*, prosedur yang kuat, yang dibawa keluar melalui pengembangan kesimpulan dan perspektif pada area lokal atau individu sekolah. *Ketiga*, standardisasi re-edukatif, yaitu sesuai standar yang berlaku masyarakat.⁷⁵ Dapat disimpulkan bahwa, strategi pertama diciptakan melalui pendekatan perintah dan penolakan, atau hadiah dan disiplin. Sementara itu, strategi kedua dan ketiga diciptakan melalui penyesuaian, model, dan cara untuk menghadapi sambutan dalam rute yang cerdas dengan memberikan alasan dan kemungkinan besar yang dapat membujuk mereka.

Table. 2. 5. Proses Pengembangan Budaya Religius



⁷⁴ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pembahasan tentang sistem Pendidikan Nasional

⁷⁵ Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam; dari paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 328

4. Pelaksanaan Membangun Budaya religius

Pelaksanaan budaya religius di lembaga pendidikan memiliki kemapanan yang kokoh baik secara ketat maupun intrinsik, sehingga tidak ada alasan bagi lembaga pendidikan untuk menghindari upaya tersebut.⁷⁶ Maka dari itu, budaya religius patut untuk diselenggarakan di berbagai jenjang pendidikan. Budaya religius akan membawa dampak positif pada perilaku dan karakter seseorang. Menurut Abdullah Nashih Ulwan, untuk membina nilai-nilai keagamaan pada peserta didik dapat dilakukan dengan cara yaitu: Keteladanan, pembiasaan, nasehat, pengawasan, hukuman (sanksi).⁷⁷

Proses penerapan budaya religius terhadap peserta didik, terdapat tiga tahap yaitu: *Pertama*, tahap perubahan nilai; Tahap ini merupakan interaksi yang dilakukan oleh pendidik dalam menerangi sifat-sifat baik dan buruk. Tahap ini hanya terjadi korespondensi verbal antara guru dan siswa. *Kedua*, tahap pertukaran; fase pendidikan nilai signifikan melalui korespondensi atau komunikasi dua arah antara siswa dan guru yang proporsional. *Ketiga*, fase transinternalisasi; Tahap ini lebih jauh dari tahap pertukaran. Pada tahap ini sulit diselesaikan dengan korespondensi verbal namun juga sikap dan karakter mental. Jadi pada tahap ini kehadiran pengajar di hadapan siswa bukanlah sosok yang sebenarnya, melainkan

⁷⁶ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran, Upaya Reaktualisasi Pendidikan Islam*, (Malang: LP21, 2009), 305

⁷⁷ Abdullah Nashih Ulwan, *Pendidikan Anak Menurut Islam Kaidah-kaidah Dasar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), 160-162.

disposisi psikologis (karakter). Jadi tahap ini adalah korespondensi dan karakter, yang masing-masing termasuk secara efektif.⁷⁸

Apabila nilai-nilai religius yang disebutkan di atas disesuaikan dengan latihan hari demi hari, diselesaikan secara konsisten, siap untuk memasuki kedekatan jiwa dan ditanamkan dari satu zaman ke zaman lainnya, maka itu akan menjadi budaya religius di lembaga pendidikan. Apabila sudah terbentuk budaya religius, maka secara otomatis internalisasi nilai-nilai tersebut dapat dilakukan sehari-hari yang akhirnya akan menjadikan salah satu karakter lembaga yang unggul dan substansi meningkatnya mutu pendidikan.

5. Faktor-faktor Membangun Budaya Religius

Agama bukan hanya cara untuk menyembah Allah tetapi juga menyeimbangkan kualitas yang mendalam terhadap individu termasuk teman, guru, dan lingkungan umum. Penataan budaya religius dipengaruhi oleh berbagai komponen, baik unsur pendukung maupun penghambat.⁷⁹

- a. Faktor pendukung meliputi, faktor internal yaitu; 1) lingkungan keluarga. Kedua orang tua memberikan kesenangan, perhatian dan kasih sayang kepada anak-anak, memperkenalkan mereka dengan mengajar dan belajar bagaimana aturan ketat yang sesuai dengan giliran mereka dan menanamkan jenis keyakinan dan keyakinan dalam semangat mereka. 2) inspirasi mahasiswa/mahasiswa. Jika siswa memiliki inspirasi yang muncul dalam

⁷⁸ Muhaimin, *Tema-tema Pokok Dakwah Islam di Tengah Transpormasi Sosial*, (Surabaya: Karya Akademik, 1998), 153.

⁷⁹ Agus Zaenul Fitri, *Pendidikan Karakter berbasis Nilai & Etika di Sekolah*, (Malang:ArRuzz Media, 2012),134

dirinya, siswa akan memahami apa kegunaan pembelajaran dan tujuan yang ingin mereka capai.

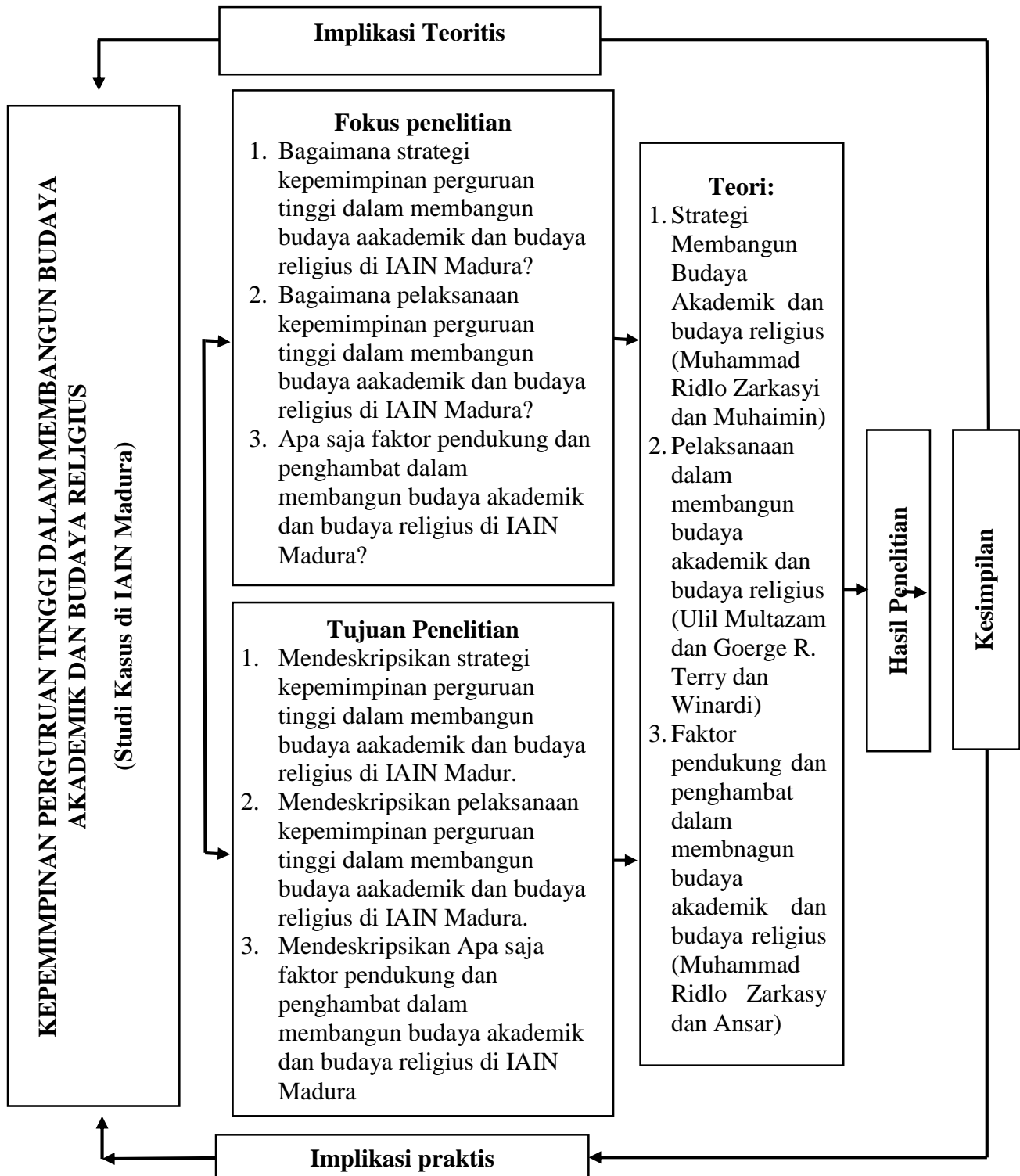
Factor eksternal meliputi, 1) Lingkungan Sekolah. Sekolah memberikan pengajaran dan pendidikan kepada anak-anak tentang apa yang tidak boleh atau tidak boleh diberikan oleh orang tua untuk memberikan pelatihan dan pendidikan dalam keluarga. 2) Media Massa (positif). Komunikasi luas yang positif dapat membentuk anak-anak untuk memiliki kualitas dan karakter yang hebat. 3) Korespondensi yang harmonis antar pihak. Pentingnya korespondensi antara wali, pendidik dan siswa. Karena korespondensi yang terhambat memunculkan sifat-sifat anak muda yang tinggal di rumah dengan nilai-nilai dalam keluarga atau iklim daerah setempat yang tidak layak. 4) Keteladanan orang tua, guru dan tokoh masyarakat. 5) Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai.

- b. Faktor penghambat meliputi, faktor internal yaitu; 1) Kurangnya inspirasi dan minat mahasiswa/mahasiswa. Ketiadaan minat anak dalam pembelajaran karena tidak meningkatkan sudut psikologis mereka dan tidak adanya materi pembelajaran. 2) Iklim keluarga yang kurang bersahabat. Kondisi keluarga yang kurang kondusif akan membuat anak bertindak sesuai keinginannya karena model yang diberikan orang tua membuat siswa mengikuti apa yang diajarkan orang tuanya.

Faktor eksternal adalah; 1) sarana prasarana yang tidak memadai. Kegiatan bisa berjalan dengan apa yang diharapkan jika sarpras dapat dipenuhi, namun jika sarana dan yayasan tidak memadai dalam hal hal, itu hanyalah hambatan untuk pelaksanaan kegiatan tersebut. Keberadaan

sarana yang tidak memadai dapat mengganggu kegiatan proses belajar mengajar. 2) Kurangnya peduliannya guru, wali, dan iklim membuat anak-anak melakukan hal-hal yang mereka inginkan. Tidak ada yang lain kecuali pertimbangan buruk antara pengajar, wali, pendidik, dan siswa, sehingga alasan belajar tidak dapat berjalan dengan baik. 3) media masa yang negatif. Tayangan media masa yang negatif dapat membahayakan kesehatan mental siswa. Tayangan media masa itu berupa gambar eksplisit, rekaman atau video, dll.

Karangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik budaya religius dan pelaksanaan membangun budaya akademik dan religius, serta faktor-faktor kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius. Selanjutnya digali makna dari apa yang terjadi, untuk diungkap keadaan yang sebenarnya atau peneliti hanya akan memaparkan apa adanya tentang kondisi yang akan diteliti dari hasil penelitian. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti turun langsung ke lapangan di IAIN Madura untuk mengumpulkan data penelitian, sekaligus melakukan analisis data selama proses penelitian.

Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas, sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.⁸⁰

Menurut Lexy J. Moleong mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif yaitu:

“Penelitian yang bertujuan memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian yaitu perilaku, persepsi, motivasi tindakan dan lain sebagainya secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah”.⁸¹

Sedangkan jenis penelitian ini merupakan penelitian Studi Kasus sebagaimana diungkapkan oleh Yin “Studi kasus merupakan penyelidikan empiris

⁸⁰ Nana Syaodah Sukamdinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 60

⁸¹ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 23-24

kontemporer dalam konteks kehidupan nyata, terutama ketika batas-batas antara fenomena dan konteks tidak begitu jelas”.

B. Kehadiran Peneliti

Pada penelitian kualitatif, peneliti sendiri merupakan pengumpul data utama, hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Moleong, bahwa:

“Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Pengertian instrumen atau alat penelitian disini tepat karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses peneliti”.⁸²

Kedudukan peneliti dilokasi penelitian sebagai pengamat. Untuk itu peneliti dituntut untuk memahami perilaku, situasi, interaksi antar subyek, nilai, aktivitas, serta apapun yang berkaitan dengan subyek penelitian. Penelitian terjun ke lapangan untuk melakukan interaksi dengan informan sehingga dapat menggali informasi lebih dalam dan mengamati perubahan yang ada. Sehubungan dengan hal itu maka langkah-langkah yang dilakukan peneliti sebagai berikut: Kegiatan awal, peneliti melakukan survey ketempat penelitian untuk mengetahui gambaran secara umum tentang kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura tersebut. Kegiatan kedua peneliti menentukan tempat penelitian yaitu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura sebagai tempat objek penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data berdasarkan judul yang telah disepakati oleh peneliti dengan informan.

⁸² Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, 25

C. Latar Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menjadikan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura sebagai objek penelitian yang terletak di Jln. Pahlawan NO. 04 Kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur yang merupakan satu-satunya perguruan tinggi Islam negeri yang ada di Madura.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Wahid Murni dan Nur Ali, bahwa:

“Pemilihan lokasi penelitian hendaknya didasarkan pada pertimbangan kemenarikan, keunikan dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Lokasi hendaknya diuraikan secara jelas, semisalnya: letak geografis (jika perlu disertakan peta lokasi), suasana sehari-hari lokasi penelitian dan informasi lain yang dianggap perlu untuk dikemukakan”.⁸³

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Data penelitian ini ada dua sumber data yang menjadi sarana untuk mempermudah analisis permasalahan: *Pertama*, data primer. *Kedua*, data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya langsung, diamati, dicatat secara langsung, seperti: wawancara dan observasi.⁸⁴ Adapun yang merupakan sumber data utama atau informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang berkecimpung langsung seperti, Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Dosen dan Mahasiswa IAIN Madura.
2. Data Sekunder ialah data yang terkumpul dari beberapa dokumen baik itu berupa kebijakan Rektor IAIN Madura dalam membangun budaya akademik dan budaya religius, maupun dokumentasi dan juga bahan literature lain yang

⁸³ Wahid Murni & Nur Ali, *penelitian Tindakan Kelas, Pendidikan Agama dan Umum: Disertai Contoh Hasil Penelitian*, (Malang: UIN Maliki Press, 2008), 32

⁸⁴ Sumardi Soeryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo, 1998), 84.

berfungsi sebagai pendukung dari teori utama membangun budaya akademik dan budaya religius Khaerudin Kurniawan.

E. Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan tiga metode, observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi.

1. Observasi partisipan

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan, seperti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura.

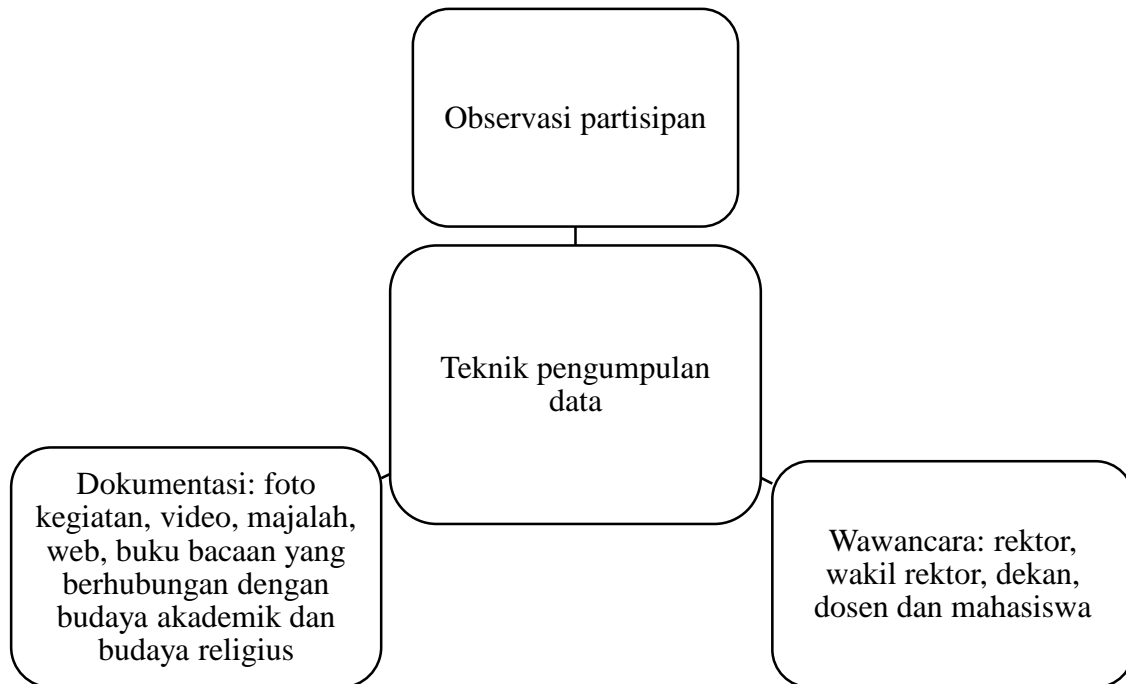
2. Wawancara mendalam

Interview atau wawancara dilakukan dengan cara langsung dan tidak langsung untuk menghasilkan data yang terkait dengan permasalahan dari pihak yang memiliki peran dalam penelitian ini. Diantaranya data tersebut adalah yang memiliki peranan langsung maupun tidak langsung, seperti wawancara terhadap Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Dosen dan Mahasiswa IAIN Madura.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura, selain itu peneliti juga mengumpulkan data kepustakaan lainnya seperti, buku bacaan yang berhubungan dengan penelitian, artikel ilmiah, jurnal ilmiah yang tersebar di beberapa media masa seperti majalah dan situs kabar harian.

Gambar. 3. 1. Teknik pengumpulan data



F. Analisis Data

Analisi data merupakan interaksi dengan sengaja mencari dan mendalami transkrip wawancara, catatan lapangan, dan berbagai materi yang dipahami oleh analis. Kegiatan analisis dilakukan dengan cara melihat informasi, mengkoordinasikan informasi, mengisolasi ke dalam unit-unit yang dapat dikelola, menemukan apa yang signifikan dan apa yang sengaja diselidiki dan diungkapkan.

1. Kondensasi Data

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan seperti, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya yang berhubungan dengan budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura.

2. Penyajian Data

Sesuai Miles dan Huberman dalam Lexy J. Meloeng mengatakan bahwa; penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁸⁵ Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data budaya akademik dan budaya religius yang telah diperoleh di IAIN Madura, kemudian disusun secara sistematis dan disederhanakan.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Pada tahap ini, peneliti mulai menarik kesimpulan yang merupakan langkah terakhir yang diambil oleh analis dalam membedah informasi secara terus-menerus, baik pada saat pengumpulan informasi. Jadi, dalam menarik kesimpulan, peneliti menganalisis tentang budaya akademik dan budaya religius sehingga data tersebut bisa disimpulkan atau menjadi lebih rinci dan mengakar pada pokok temuan tentang budaya akademik dan religius di IAIN Madura.

G. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan suatu informasi sebenarnya harus dilakukan dengan tujuan agar informasi selanjutnya dapat dipercaya dan dapat didukung secara logis. Terlebih lagi, merupakan tahap untuk mengurangi kesalahan selama waktu yang dihabiskan untuk mendapatkan informasi penelitian yang jelas akan mempengaruhi hasil akhir dari suatu hasil eksplorasi. Selama pemeriksaan

⁸⁵ Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3, Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi*, (Jakarta: UI Press, 2014), 31

keabsahan informasi dalam pemeriksaan ini, terungkap melalui beberapa prosedur pengujian informasi sebagai berikut:

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Dalam penelitian kualitatif, peneliti langsung terjun ke lapangan dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan subyek penelitian.⁸⁶ Cara ini peneliti lakukan agar dapat memperoleh cukup waktu untuk melaksanakan observasi dan pengamatan secara terus menerus terhadap subyek penelitian guna mempertajam dan memperdalam pemahaman peneliti tentang data yang diperoleh melalui berbagai peristiwa yang terjadi dilapangan terkait budaya akademik dan religius di IAIN Madura.

2. Triangulasi sumber

Dalam pengecekan keabsahan data pada penelitian ini, penulis juga menggunakan traingulasi, yaitu teknik pemeriksaan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut bagi keperluan pengecekan atau sebagai bahan perbandingan terhadap data tersebut. Untuk pengecekan data melalui perbandingan terhadap data dari sumber lainnya.⁸⁷ Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari informan yang satu keinformasi lainnya. Misalnya dari rektor yang ke wakil rektor, dari rektor ke kasubag lainnya.

⁸⁶ Lexy J. Meloeng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 45

⁸⁷ Lexy J. Meloeng, *Metode Penelitian Kualitatif...*, 330

3. Triangulasi teknik

Untuk menguji keabsahan data, dilakukan pengecekan informasi ke sumber yang sama dengan berbagai strategi. Misalnya, informasi diperoleh dengan wawancara, kemudian diperiksa dengan observasi, dokumentasi, atau survei.⁸⁸ Jadi, peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan terkait budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013), 373

BAB IV

PAPARAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Profil IAIN Madura

1. Sejarah IAIN Madura

Secara historis, keberadaan IAIN Madura tidak bisa dipisahkan dari dua lembaga yang mendahului, yaitu Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel di Pamekasan (1966) dan STAIN Pamekasan (1997).

a. Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel

Keinginan masyarakat Madura untuk memiliki perguruan tinggi Islam terjawab, dengan dibukanya Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel cabang Pamekasan, pada tanggal 20 Juli 1966 (bertepatan dengan tanggal 2 Rabi'ul Akhir 1386 Hijriyah) berdasar Keputusan Menteri Agama RI Nomor 39 Tahun 1966.

Pada awal berdiri sampai tahun 1977, kegiatan pendidikan menumpang di gedung Pendidikan Guru Agama Negeri/PGAN Pamekasan (sekarang Madrasah Aliyah Negeri/MAN 2 Pamekasan) di Jalan KH. Wahid Hasyim 28 Pamekasan. Mulai tahun 1977 Fakultas Tarbiyah Pamekasan ini memiliki gedung sendiri yang dibangun di atas tanah seluas ±5.000 m² yang berlokasi di Jalan Brawijaya Nomor 5 Pamekasan.

Sejak berdiri sampai awal tahun 1987, fakultas cabang ini hanya menyelenggarakan satu jurusan, yaitu Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) untuk Program Sarjana Muda, yang lulusannya bergelar Bachelor of Arts (BA). Kemudian, sejak 1988 program sarjana muda dihapus dan beralih

ke Program Sarjana (S-1). Perubahan menjadi program sarjana dimaksudkan untuk meningkatkan mutu lulusan sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.

b. STAIN Pamekasan

Setelah ± 31 tahun menjadi fakultas cabang IAIN Sunan Ampel, pemerintah mengubah status Fakultas Tarbiyah menjadi perguruan tinggi mandiri, dengan nama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan (STAIN Pamekasan). Perubahan status ini berdasar Keputusan Presiden RI Nomor 11 tahun 1997 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, tanggal 21 Maret 1997 bertepatan dengan 12 Dzulqā'dah 1417 Hijriyah. Tugas pokok STAIN, menurut keputusan tersebut, adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang ilmu pengetahuan agama Islam sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perubahan fakultas cabang menjadi STAIN tidak bisa dipisahkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 30/1990 tentang Pendidikan Tinggi, yang tidak memberi ruang berdirinya fakultas cabang di daerah. Jenis perguruan tinggi menurut peraturan tersebut, berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, dan politeknik. Selain itu, selama menjadi fakultas cabang, ruang geraknya sangat terbatas karena sebagian besar kebijakan ditentukan IAIN induk. Maka, setelah menjadi lembaga mandiri, STAIN memiliki hak otonom lebih luas dan lebih leluasa dalam merespon tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman.

Terbukti, sejak menjadi lembaga mandiri, STAIN terus berkembang menjawab kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman. Jika selama menjadi fakultas cabang, hanya memiliki satu jurusan/program studi, maka secara bertahap dan pasti STAIN terus menambah jurusan dan program studi. Saat ini, satu-satunya perguruan tinggi Islam negeri di Pulau Madura ini telah memiliki tiga jurusan dan pascasarjana, dengan menyelenggarakan 18 program studi, sebagaimana akan diurai dalam tabel selanjutnya.

c. IAIN Madura

Usia STAIN telah berjalan \pm 20 tahun (1997-2017). Selama menjadi STAIN, beragam upaya dan prestasi telah diraih, dan masyarakat pun terus merespon positif keberadaan STAIN Pamekasan. Akhirnya, keberadaan STAIN yang menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi bertugas menyelenggarakan pendidikan tinggi –dalam satu rumpun ilmu pengetahuan, tidak memadai lagi untuk menjawab kebutuhan masyarakat, kebutuhan pembangunan nasional, pertumbuhan jumlah mahasiswa, dan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Atas dasar kebutuhan di atas, dilakukan ikhtiar alih status dari STAIN Pamekasan menjadi Institut Agama Islam Negeri Madura (IAIN Madura). Ikhtiar ini dilakukan agar kewenangan lembaga ini lebih luas. Jika STAIN hanya berwenang menyelenggarakan pendidikan tinggi dalam –satu rumpun ilmu pengetahuan tertentu, maka ketika menjadi IAIN kewenangannya lebih luas, yakni menyelenggarakan pendidikan tinggi dalam sejumlah rumpun ilmu pengetahuan tertentu. Berbagai upaya dilakukan untuk mewujudkan alih status tersebut.

Alhamdulillah, usul perubahan tersebut menjadi nyata setelah Presiden pada tanggal 5 April 2018 menandatangani Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2018 tentang IAIN Madura. Peraturan Presiden ini diundangkan ke dalam Lembaran Negara oleh Menteri Hukum & Hak Asasi Manusia Nomor 51 tahun 2018, pada tanggal 7 April 2018. Sejak diundangkan di lembaran negara, maka IAIN Madura resmi menggantikan STAIN Pamekasan.

d. Fakultas dan Program Studi

Berdasar Peraturan Menteri Agama No. 34 tentang Ortaker IAIN Madura, jumlah fakultas dan program studi adalah sebagai berikut:

1) Fakultas Tarbiyah

- a) PS. Pendidikan Agama Islam (S.Pd)
- b) PS. Pendidikan Bahasa Arab (S.Pd)
- c) PS. Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (S.Pd)
- d) PS. Pendidikan Islam Anak Usia Dini (S.Pd)
- e) PS. Manajemen Pendidikan Islam (S.Pd)
- f) PS. Bimbingan dan Konseling Pend. Islam (S.Pd)
- g) PS. Tadris Bahasa Inggris (S.Pd)
- h) PS. Tadris Bahasa Indonesia (S.Pd)
- i) PS. Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial (S.Pd)

2) Fakultas Syariah

- a) PS. Hukum Keluarga Islam/Ahwal al-Syakhsyiyah (S.H)
- b) PS. Hukum Ekonomi Syariah (S.H)

3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

- a) PS. Perbankan Syariah (S.E)

- b) PS. Ekonomi Syariah (S.E)
- c) PS. Akuntansi Syariah (S.Akun)
- 4) Fakultas Ushuludin dan Dakwah
 - a) PS. Ilmu al-Qur'an dan Tafsir (S.Ag)
 - b) PS. Komunikasi dan Penyiaran Islam (S.Sos)
- 5) Pascasarjana
 - a) PS. Magister Pendidikan Agama Islam (M.Pd)
 - PS. Magister Hukum Keluarga Islam (M.H)

Sejak awal pendiriannya hingga saat ini, STAIN telah mengalami delapan kali estafeta kepemimpinan, yaitu: 1) Drs. H. Munir S.A, 20 Juli 1966 sampai 1 Maret 1970; 2) Drs. H. Djawahir Syamsuri, 1 Maret 1971 sampai 12 Oktober 1983; 3) Drs. H. Bustami Said, 12 Oktober 1983 sampai 1 November 1991; 4) Drs. H. Dimjati, 1 November 1991 sampai 21 Agustus 1998; 5) Drs. H. Moh. Zaini, 21 Agustus 1998 sampai 24 Juli 2000; 6) Drs. H. Bustami Said, 24 Juli 2000 sampai 11 Agustus 2004; 7) Dra. Hj. Mariatul Q.H.A.R., M.Ag, 10 Agustus 2004 sampai 8 Agustus 2008; 8) Dr. Idri, M.Ag, 8 Agustus 2008 sampai dengan 16 Oktober 2012; 9) Dr. H. Taufiqurrahman, M.Pd, 16 Oktober 2012 sampai dengan 16 Oktober 2016; 10) Dr. H. Mohammad Kosim, M.Ag, 16 Oktober 2016 sampai sekarang.

2. Visi, Misi, dan Tujuan

Sebagai lembaga pendidikan tinggi, IAIN Madura dikelola dan dikembangkan atas landasan visi, misi, tujuan dan strategi sebagai berikut:

- a. VISI: Religius dan Kompetitif
- b. MISI:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang religius dan kompetitif guna menghasilkan lulusan yang islami, moderat, kompeten, mandiri, berdaya saing, dan cinta tanah air.
- 2) Menyelenggarakan penelitian dan pengkajian ilmu pengetahuan dan teknologi keagamaan Islam yang religius dan kompetitif, guna mewujudkan pengembangan ilmu, kemaslahatan umat, dan daya saing bangsa.
- 3) menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi keagamaan Islam yang religius dan kompetitif, guna mewujudkan masyarakat yang mandiri, produktif, sejahtera, dan islami.

c. TUJUAN

- 1) Menghasilkan lulusan yang religius, moderat, kompeten, mandiri, berdaya saing, dan cinta tanah air.
- 2) Menghasilkan karya ilmiah dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi keagamaan Islam yang religius dan kompetitif, guna mewujudkan pengembangan ilmu dan teknologi, serta untuk meningkatkan kemaslahatan umat dan daya saing bangsa.
- 3) Menghasilkan karya pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi keagamaan Islam yang religius dan kompetitif, guna mewujudkan masyarakat yang mandiri, produktif, sejahtera, dan islami.

B. Paparan Data Penelitian

1. Strategi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Akademik dan Budaya Religius di IAIN Madura

Strategi sebagai teknik dan taktik dapat dimaknai sebagai proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi misi organisasi, menetapkan tujuan strategi serta merancang strategi untuk mencapai tujuan. Kegiatan akademik di lembaga pendidikan tinggi tidak dapat dipisahkan dari tridharma pendidikan tinggi, yaitu pendidikan, pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat. Selanjutnya, kegiatan pengabdian masyarakat lebih bersifat skolastik, sehingga kegiatan yang benar-benar ilmiah adalah yang paling jelas dalam landasan pembelajaran. Kegiatan akademik adalah titik fokus utama pertimbangan dalam mensurvei perilaku lembaga pendidikan tinggi, semakin tinggi kegiatan akademik semakin baik pula perilaku organisasi atau intansi, dan begitupun sebaliknya.

IAIN Madura mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam rumpun ilmu agama dan sejumlah rumpun ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

Institut Agama Islam Negeri Madura di bawah pimpinan Dr. Mohammad Kosim, M.Ag telah muncul sebagai perguruan tinggi negeri yang diminati oleh masyarakat luas, utamanya di Madura. Hal itu terbukti setiap tahunnya banyak pendaftar baik dari jalur SPAN PTKIN, UM PTKIN dan Mandiri. Semua itu tidak terlepas dari visi misi besar IAIN Madura yaitu Religius dan Kompetitif. Untuk mewujudkan visi tersebut maka perlu adanya pembentukan dan penanaman

budaya baik budaya akademik ataupun budaya religius. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wakil rektor I yaitu:⁸⁹

“visi misi pak rektor itu memang menurut saya sangat simpel dan sederhana tetapi maknanya sangat mendalam. Ada dua kata Religius dan Kompetitif. Religius itu ada tafsir dari pak rektor bahwa seluruh seting kegiatan akademik dan non akademik disandarkan pada norma-norma agama, jadi mulai dari intra. Bentuk perwujudannya adalah integrasi dan kajian keIslaman terhadap kajian-kajian perkuliahan, kajian keilmuan didalam kampus. Jadi ini dimulai dari pembudayaan untuk membiasakan iklim yang ada di kampus IAIN Mdura.”.

Pernyataan diatas diperkuat oleh keterangan yang disampaikan oleh Bapak Rektor sebagaimana berikut:⁹⁰

“strategi ini memang langkah, jadi visi IAIN itu masih sebuah bangunan edial atau kondisi yang melangit atau keinginan bersama. Strategi itu misi, misi itu meskipun langkah besar tetapi sudah menggambarkan upaya, jadi misalnya, menciptakan perkuliahan yang berbasis integritas nilai-nilai suci keagamaan dengan ketajaman nalar intelektual. Jadi seluruh matakuliah itu didalam RPS didesain mengintegrasikan saintifk dengan the Al Qur’an. Itu pasti mengarah kesana. Jadi karena ada capaian pembelajaran maka didalamnya ada kompetensi yang mengarah sikap spiritual, sikap sosial. Yang religius mengarah pada kompetensi pengetahuan dan kompetensi keterampilan. Jadi capaian pembelajaran itu pasti mengarah kesana.”

Dapat saya simpulkan bahwa visi misi IAIN Madura yang sudah dirancang mempunyai makna yang sangat mendalam. Dalam menciptakan proses perkuliahan mengintegrasikan dengan nilai-nilai keagamaan, dimana kata religius dan kompetitif itu adalah warga kampus harus memiliki karakter religius dan memiliki daya saing dengan perguruan tinggi lainnya baik skala nasional maupun internasional di bidang pendidikan dan pengajaran, manajemen kelembagaan, kualitas SDM, produk riset, pengabdian kepada masyarakat, dan kompetensi lulusan. Dalam membangun budaya akademik ada beberapa strategi yang didalamnya ada perencanaan dan pelaksanaan dan monitoring. Sebagaimana

⁸⁹ Wawancara dengan Bapak Norhasan (Pamekasan, 15 Apri 2021), pkl 15.30-14.00)

⁹⁰ Wasil wawancara dengan Bapak Atikullah (Pamekasan, 16 Apri 2021), pkl 12.30-13.00)

penjelasan yang dikemukakan oleh Wakil Dekan I Tabiyah yaitu sebagai berikut:⁹¹

“perencanaan membangun budaya akademik dan budaya religius itu ada sifatnya renstra, renstra itu 5 tahun sekali. Jadi kalau kemaren renstra itu merencanakan renstra IAIN 2020-2025. Dan setiap fakultas mempunyai renstra masing-masing, akan tetapi renstra setiap fakultas itu tetap mengikuti renstra Institut. Jadi kata kunci di Institute itu ada dua yaitu religius dan kompetitif, jadi semua bidang perencanaan pembelajaran, kurikulum, akademik, sarpras, sampai kepada evaluasi menginduknya kepada religius dan kompetitif. Namun renstra lima tahun itu dibreakdown diturunkan per satu tahun sehingga rencana operasional tahunan tidak boleh berbenturan. Jadi ada rencana operasional tahunan ada renstra lima tahunan bahkan ada rencana jangka panjang tigapuluh tahunan namanya RIP (rencana induk pengembangan), jadi IAIN diproyeksikan menjadi UIN tahun berpa, itu ada di namanya RIP IAIN.”

Pernyataan diatas diperkuat oleh keterangan yang disampaikan oleh Bapak Rektor sebagaimana berikut:⁹²

“didalam perencanaan itu setiap tahun mesti ada rencana, untuk tahun ini rencana itu digodok pada akhir tahun 2020, pada pertengahan tahun biasanya kita menugaskan pada pimpinan pimpinan yang mengelola anggaran untuk untuk mempersiapkan rencana Dekan, jadi setiap fakultas mengajukan rencana kegiatan akademik yang akan berlangsung ditahun yang akan datang. Kemudian yang direncanakan itu dibahas secara internal dulu tentang hal-hal yang mungkin dilakukan yang sesuai dengan anggaran, setelah itu dibuat raker untuk finalisasi rencana itu. Jadi semua kegiatan akademik itu direncanakan melalui tahapan disetiap unit-unit untuk diminta membuat rancangan yang akan dilaksanakan dipertengahan tahun, setelah itu baru dirapatkan.”

Pernyataan diatas sudah jelas bahwa dalam membangun budaya akademik mengacu pada bagaimana keseragaman dalam perencanaan akademik yang memiliki pedoman anggaran akademik atau pedoman anggaran pendidikan yang akan dilaksanakan oleh masing-masing unit sesuai dengan tugas masing-masing

⁹¹ Wawancara dengan Bapak Mohammad Thoha (Pamekasan, 17 April 2021), pkl 08.00-08.30)

⁹² Wawancara dengan Bapak Muhammad Kosim, (Pamekasan, 19 April 2021), pkl 11.00-11.30

untuk melaksanakan proses perkuliahan yang sudah direncanakan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Perlu kita ketahui bahwa visi merupakan kerinduan sekaligus jaminan bagi seluruh nusantara tentang apa yang akan didapat IAIN nantinya. Ketika keinginan dan jaminan telah dikomunikasikan, tanggung jawab, kenyataan, dan kemajuan yang pasti diperlukan dari semua pemimpin dan individu di seluruh tempat untuk memenuhi jaminan ini. Oleh karena itu, dalam menggambarkan mimpi, seseorang harus berpikir tentang kemampuan seseorang untuk mencapainya, kecuali dalam kerangka waktu yang tidak terlalu signifikan (misalnya 10 atau 25 tahun) mengingat keadaan sebenarnya saat ini. Selain itu, visi tersebut harus memikat, khususnya memiliki pilihan untuk menarik tanggung jawab seluruh warga IAIN Madura, memberdayakan, memotivasi dan sekaligus menggerakkan semua individu dari organisasi untuk secara efektif berusaha mencapainya. Visi bukan hanya merupakan bentuk kepedulian pimpinan saja, tapi juga harus disepakati sebagai milik bersama seluruh jajaran eksekutif dan anggota Institut Agama Islam Negeri Madura. Jadi visi misi IAIN Madura religius dan kompetitif itu menjadi nilai dasar yang harus diterjemahkan dalam bentuk konsep prosedur kinerja kelembagaan. Visi misi tersebut menjadi landasan nilai-nilai dalam membangun budaya akademik dan budaya religius. Seperti yang disampaikan oleh Kakil Rektor I yaitu:⁹³

“landasan mengacu pada visi misi itu dalam melaksanakan akademik. Baik akademik maupun non akademik. Tentu itu juga mengacu pada regulasi-regulasi yang ada seperti PMA SK DIRJEN, SK DIKTI dan macam-macam. Tetapi yang menjadi pembeda ada acuan dari Kementerian Agama sehingga itu yang menjadi landasan kita dalam penguatan budaya akademik. Sehingga apa, misalnya begini; resnstra kita

⁹³ Wawancara dengan Bapak Norhasan (Pamekasan, 15 April 2021), pkl 15.30-14.00)

juga harus mengacu pada renstra DIKTI, harus sejalan dengan perguruan tinggi islam dan itu merumuskan. Nah nanti renstra IAIN dirumuskan lagi oleh Fakultas, dari fakultas oleh Prodi, sehingga untuk mewujudkan mimpi besar dari visi misi itu harus dicapai bersama.”

Dapat saya simpulkan bahwa dalam melaksanakan buda akademik IAIN Madura berlandan dan mengacu terhada peraturan pemerinta seperti SK DIRJEN DIKTI. Dalam menyelenggarakan tata kelola pendidikan tinggi yang baik dan profesional, lembaga pendidikan tinggi dan mekanisme pengelolaan pendidikan tinggi perlu diatur dalam suatu peraturan yang disebut Statuta Pendidikan Tinggi. Statuta Perguruan Tinggi merupakan peraturan dasar Manajemen Perguruan Tinggi yang digunakan sebagai dasar penyusunan peraturan dan prosedur operasional di Perguruan Tinggi, baik Perguruan Tinggi Negeri maupun Perguruan Tinggi Swasta.

Kebijakan Akademik Institut Agama Islam Negeri Madura memuat kebijakan bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dimaksudkan sebagai pedoman dalam upaya mewujudkan peran Institut Agama Islam Negeri Madura dalam memimpin peradaban baru. Kebijakan Akademik Institut Agama Islam Negeri Madura mengacu pada UU No. 12 tahun 2012, ini yang menjadi acuan utama bagi segenap Pimpinan instansi dalam menyusun Rencana Strategis dan pengalokasian sumberdaya yang dibutuhkan untuk melaksanakan program kegiatan yang direncanakan. Bagi segenap dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa.

2. Pelaksanaan Kepemimpinan Perguruan Tinggi dal Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius di IAIN Madura

a. Pelaksanaan budaya akademik

Membangun budaya akademik, seperti membangun sebuah bangunan

yang kokoh, membutuhkan pengaturan yang cermat, pelaksanaan yang cermat, dan waktu yang sesuai dengan kompleksitas rencana. Dalam melaksanakan apa yang sudah direncanakan yaitu melibatkan program dan kegiatan berikut seperti yang dikemukakan oleh Wakil Dekan I bahwa:⁹⁴

“ada dua jenis pelaksanaan kegiatan budaya akademik yaitu kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler. Nah yang disebut kegiatan intrakurikuler ini adalah kegiatan reguler yang yang wajib diikuti oleh mahasiswa yang telah dirancang berdasarkan kurikulum yang berlaku. Sedangkan yang disebut dengan kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan akademik yang yang tidak reguler, tidak diatur secara langsung dan tidak terjadwal.”

Dari penjelasan diatas sebagaimana diperkuat oleh DEKAN Fakultas Tabiyah yaitu:⁹⁵

“kita memberikan keleluasaan pada mahasiswa untuk melakukan kegiatan seperti mengadakan kegiatan ilmiah, seperti mengadakan workshop pelatihan kepemimpinan, pelatihan karya ilmiah dan melanjutkan perkuliahan kejenjang yang lebih tinggi dan lain-lain. Dengan adanya UKM, mahasiswa bisa mengembangkan bakat minat baik dari akademik maupun nun akademik itu sendiri.”

Dapat saya simpulkan bahwa dalam pelaksanaan pogram budaya akademik baik intra maupun ekstra yaitu seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara digunakan sebagai pedoman penyelenggraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan baik yang terjadwal maupun yang tidak terjadwal. Dalam pelaksanaan budaya akademik perguruan tingga harus merancang prose pembelajaran yang akan yang akan diterapkan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wakil Rektor I bahwa:⁹⁶

“kita punya kalender akademik, dimana kalender akademik itu sebagai sebuah perencanaan kegiatan akademik. Disini setiap

⁹⁴ Wawancara dengan Bapak Mohammad Thoha (Pamekasan, 17 Apri 2021), pkl 08.00-08.30)

⁹⁵ Wawancara dengan Bapak Atikullah (Pamekasan, 16 Apri 2021), pkl 12.30-13.00)

⁹⁶ Wawancara dengan Bapak Norhasan (Pamekasan, 15 Apri 2021), pkl 15.30-14.00)

semester dirancang setiap tahun ada dua semester, jadi mulai dari persiapan perkuliahan, proses perkuliahan, proses audit mtu internal sampai pada proses tentang penelitian dan pengabdian. Nah ini yang kita rancang seluruh kegiatan akademik yang ditandatangani oleh Rektor.”

Penjelasan diatas diperkuat oleh Rektor IAIN Madura bahwa:⁹⁷

“dalam pelaksanaan akademik kita memiliki yang namanya pedoman anggaran akademi/ pedoman anggaran pendidikan baik S1 maupun pascasarjana jadi kita rancang bagaimana pelaksanaannya seperti, bagaimana rekrutmen dan seleksi masuk, baik dosen maupun mahasiswa. Dilapangan kita sebagai aplikasi dari kalender itu dilaksanakan oleh masing-masing unit sesuai dengan tugas masing-masing.

Dapat saya simpulkan bahwa dalam merencanakan kegiatan akademik, setiap semester dirancang setiap tahun ada dua semester, mulai dari persiapan perkuliahan, proses perkuliahan, proses audit mtu internal sampai pada proses tentang penelitian dan pengabdian yang tentu mengacu pada kalender akademik yang mana sudah disepakati oleh pimpinan sehingga dalam pelaksanaannya itu sesuai dengan anggaran pendidikan dan dilaksanakan oleh masing-masing unit yang sesuai dengan topoksinya. Oleh karena itu, kapasitas jadwal ilmiah adalah untuk memberdayakan interaksi pengajaran dan pembelajaran agar berjalan dengan sukses dan efektif. Jadwal berisi aturan untuk menyelesaikan kegiatan perkuliahan. Siswa yang telah berkonsentrasi di sekitar harus mengetahui jadwal pelajaran dan cara mendapatkannya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Dekan Fakultas Tarbiyah yatu;⁹⁸

“kami difakultas tarbiyah ini yang tugasnya merealisasikan program instansi, dimana program instansi ini terdiri dari tiga program baik program sesuai dengan tridharma perguruan tinggi, pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tiga

⁹⁷ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kosim, (Pamekasan, 19 April 2021), pkl 11.00-11.30

⁹⁸ Wawancara dengan Bapak Atikullah (Pamekasan, 16 April 2021), pkl 12.30-13.00)

program ini dilaksanakan oleh semua unit termasuk hal ini adalah fakultas tarbiyah dengan berdasarkan pada visi IAIN sehingga kami melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pengembangan budaya akademik dan budaya religius. Jadi kalau budaya akademik itu terkait dengan pengembangan akademik baik itu untuk dosen maupun mahasiswa sehingga terkait dengan akademik itu adalah kegiatan pendidikan dan pengajaran yang itu dijadwalkan secara akademik. Jadi dosen dan mahasiswa masuk sesuai yang sudah ditentukan oleh bagian akademik.”

Berkaitan penjelasan diatas dapat saya simpulkan bahwa dalam melaksanakan program akademik di institut ada tiga program yang sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu tridharma perguruan tinggi yang mana semua unit yang ada di kampus menerapkan tridharma tersebut sehingga melaksanakan pengembangan budaya akademik baik untuk dosen maupun untuk mahasiswa. Pernyataan diatas juga diperjelas oleh ketua Program Studi MPI sebagaimana dia menjelaskan bahwa:⁹⁹

“dosen sebisa mungkin menguasai sesuai dengan keahliannya atau bidangnya dan dikuatkan dengan kebijakan harus menghasilkan karya-karya seperti, buku, dan jurnal. Mahasiswa juga didorong supaya terus berkembang secara akademik, dengan adanya perpustakaan dan buku cetak seperti E-book. Oleh karena itu pelaksanaan budaya akademik didorong bagaimana dosen dan mahasiswa itu bisa menghasilkan karya termasuk karya ilmiah supaya nanti standar lulusan kita mahasiswa mampu bersaing dengan duniakerja dan mampu bersaing dengan dunia pendidikan perguruan tinggi yang lain”.

Penjelasan diatas diperkuat seperti yang disampaikan oleh bapak Wakil Dekan I Fakultas Tabiyah bahwa:¹⁰⁰

“program-program yang akan dilaksanakan sebagai bentuk pengembangan budaya mutu akademik diantaranya adalah pelatihan pengembangan media pembelajaran bagi dosen, workshop publikasi karya tulis ilmiah bagi dosen, dan pengadaan fasilitas pembelajaran agar seluruh proses perkuliahan dapat berlangsung secara optimal. Dan program-program kerja sama antar lembaga yang terus dijalin yang bertujuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan mengasah

⁹⁹ Wawancara dengan Bapak Ali Nurhadi (Pamekasan, 24 April 2021), pkl 10.30-10.47)

¹⁰⁰ Wawancara dengan Bapak Mohammad Thoha (Pamekasan, 17 April 2021), pkl 08.00-08.30)

kompetensi para mahasiswa dalam proses pembelajarannya. Sehingga pelaksanaan budaya akademik mahasiswa IAIN Madura memiliki prestasi yang baik, seperti menjadi pemenang dalam berbagai perlombaan, seperti lomba debat Nasional, lomba esay dan banyak lomba yang lainnya, dan mahasiswa tertib mengikuti perkuliahan, berdiskusi dan mencari referensi materi, serta rajin mengikuti berbagai forum kegiatan akademik. Tentu kegiatan pengembangan tidak hanya disitu saja, tetapi ada kegiatan lain seperti penguatan akademik, nah seperti halnya setiap prodi itu melaksanakan kegiatan penguatan akademik kepada mahasiswa dan penguatan dosen . contohnya; seperti yang dilakukan oleh prosi MPI pada tanggal 12 Maret 2021 yang mana disitu dikhususkan kepada anak MPI untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa. Disamping itu dosen dan pimpinan lainnya juga mendorong agar mahasiswa IAIN Madura aktif dalam kegiatan diskusi, tulis menulis karya ilmiah dll.

Secara jelas dapat saya simpulkan bahwa pelaksanaan budaya akademik bagi mahasiswa IAIN Madura memiliki prestasi yang baik, seperti menjadi pemenang dalam berbagai perlombaan. Dibidang dosen diantaranya adalah pelatihan pengembangan media pembelajaran bagi dosen, workshop publikasi karya tulis ilmiah bagi dosen, dan pengadaan fasilitas pembelajaran agar seluruh proses perkuliahan dapat berlangsung secara optimal. Hal ini juga disampaikan oleh Dekan Fakultas Syariah, bahwa:¹⁰¹

“pelaksanaan budaya akademik dibidang mahasiswa dimana mereka dibekali dengan berbagai keterampilan. Dibidang dosen, dosen itu didorong luar biasa untuk menghasilkan produksi ilmu pengetahuan atau publikasi karya ilmiah. Jadi yang jelas, yang Nampak gerakan itu setiap prodi harus ada satu jurnal minimal sebagai wadah kereasi atau publikasi karya ilmiah dosen berkolaborasi, baik sesama dosen ataupun dosen dengan mahasiswa. Yang sangat Nampak juga dibidang kompetitif yaitu webometric. Webometric ini peringkat perguruan tinggi di nasional bahkan internasional dihitung dari banyaknya publikasi karya ilmiah, kunjungan website dari pihak User pengguna atau pun pihak orang luar. Nah tiga tahun terakhir ini kita webometric naik terus. Jadi ini menurut saya sudah mendekati keberhasilan kompetitif untuk mampu bersaing dengan perguruan tinggi yang lain, bahkan kita pernah mendapatkan peringkat Sembilan diantara perguruan agama Islam, termasuk minat masyarakat untuk

¹⁰¹ Wawancara dengan Bapak Maimun (Pamekasan, 24 April 2021), pkl 11.30-12.00)

menyekolahkan disini, terbukti saingan calon-calon mahasiswa baru itu agak ketat bahkan sangat ketat. Untuk dibidang dosen dalam kompetitifnya yaitu dosen selalu didorong agar studi lanjut yang belum doktor. Saat ini yang masih belum tercapai adalah lahirnya guru besar, namun insyaAllah kita sedang dalam proses untuk melahirkan guru besar.”

Dari penjelasan diatas dapat diperjelas bahwa pelaksanaan budaya akademik dibidang mahasiswa untuk selalu didorong mempunyai keterampilan. Begitupun dibidang dosen untuk selalu menghasilkan karya ilmiah yang berkolaborasi baik sesama dosen, maupun dosen sama mahasiswa dan dosen selalu didorong untuk mengikuti studi lanjut yang masih belum doktor. Hal ini menjadi ajang kreasi dosen dan mahasiswa supaya nanti standar lulusan mahasiswa mampu bersaing dengan duniakerja dan mampu bersaing dengan dunia pendidikan perguruan tinggi yang lain.

Lambaga Penjaminan Mutu IAIN tentu juga mempunyai program yang tentunya akan dijadikan acuan sebagai unti yang ada di isntansi yang amanatnya sebagai penjaminan mutu program yang dilaksanakan oleh pimpinan kampus maka harus punya landasan juga. Seperti yang dipaparkan oleh Kepala Pusat Pengendalian Mutu Internal IAIN Madura bahwa:¹⁰²

“dalam melaksanakan program sistem penjamaminan mutu internal IAIN lebih fokus pada bidang akademik yang mencakup kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitain dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan pada tingkat institut, pascasarjana, fakultas dan prodi. Selanjutnya kebijakan sistem penjaminan mutu internal IAIN ini secara bertahap diperluas penerapannya pada bidang non akademik. Penjaminan mutu nonanakademik menjadi pendukung penjaminan mutu akademik.”

¹⁰² Wawancara dengan Bapak A. Ghufrant Ferdiant (Pamekasan, 26 Apri 2021), pkl 08.00-08.30)

Sebagaimana penjelasan diatas dapat saya simpulkan bahwa sistem penjaminan mutu disemua bagian ruang lingkup instansi ini mencakup pada semua unsur pelaksanaan akademik yang terdiri atas program pascasarjana, fakultas dan program studi. Seperti unsur tenaga pengajar, pelaksanaan administrasi dan dan penunjang lainnya. Oleh karena itu dalam melaksanakan program mutu akademik mempunyai landasan yang disebut sistem penjaminan mutu. Sebagaimana yang dijelaskan oleh ketua LPM IAIN Madura bahwa:¹⁰³

“program yang dilaksanak oleh pimpinan maka harus punya landasan apa yang disebut dengan sistem penjaminan mutu internal, jadi yang kita sebut dengan SPMI. Di SPMI itu terdapat lima dokumen. Pertama, dokumen pedoman pengelolaan mutu. Kedua, dokumen kebijakan mutu. Tiga, dokumen tentang standart mutu. Empat, dokumen formulir mutu. nah 4 dokumen itu adalah terjemahan pimpinan yaitu pak rektor IAIN Madura sebagai mandataris institute agama islam negeri Madura untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi yang mutunya terjamin.”

Hal ini sebagaimana penjelasan diatas diperkuat oleh Kepala Pusat Pengendalian Mutu Internal IAIN Madura bahwa:¹⁰⁴

“untuk melaksanakan program mutu akademik butuh komitmen yang kuat dari segenap sivitas akademika dalam membangun dan menerapkan sistem penjaminan mutu internal di IAIN Madura dan dilaksanakan secara konsisten, terencana, sistematis dan berkelanjutan sehingga memungkinkan tercapainya visi misi dan tujuan yang diinginkan. Nah dalam sistem manajemen mutu LPM melakukan penguatan kelembagaan dengan melibatkan seluruh unit yang ada di IAIN Madura bekerja sama dengan LPM UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melakukan pendampingan berupa program peningkatan sistem manajemen mutu berbasis ISO. Kegiatan ini dilakukan selama satu tahun penuh mulai tahap pengenalan ISO, terus merancang peningkatan sistem manajemen mt,u, melakukan audit mutu dan melakukan rencana tindak lanjut manajemen. Itu adalah satu kesatuan program dalam bentuk pendampingan oleh LPM UIN Malang agar IAIN Madura memiliki dokumen-dokumen sebagai landasan

¹⁰³ Wawancara dengan Bapak Saiful Hadi (Pamekasan, 29 April 2021), pkl 15.30-14.00)

¹⁰⁴ wawancara dengan Bapak A. Ghufrant Ferdiant (Pamekasan, 26 April 2021), pkl 08.00-08.30)

penyelenggaraan mutu pendidikan tau pendidikan yang bermutu. Dengan kata lain bahwa program pendampingan tentang sistem manajemen mutu berbasis ISO itu dalam rangka untuk mengiatkan pelaksanaan budaya akademik yang bermutu.”

Dapat saya simpulkan bahwa dalam melaksanakan program budaya mutu akademik tentu mengacu pada landasan kelembaga yang disebut dengan sistem penjaminan mutu internal untuk mencapai visi misi. Oleh karena itu, tujuan dari semua lembaga pendidikan yang berkualitas, penjaminan mutu internal sebagai fungsi dalam mencapai target terhadap proses akademik, seperti kewajaran pengelompokan gelar kesarjanaan dan legitimasi data tentang kualitas akademik. Sementara itu, penjaminan mutu eksternal untuk menjamin bahwa lembaga telah melaksanakan penjaminan mutu internal yang berkualitas. Penjaminan mutu eksternal juga berfungsi membantu mengarahkan persepsi publik dan akademik tentang mutu suatu lembaga pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan tinggi tidak bisa dipandang sebagai siklus sesaat. Tindakan ini merupakan tindakan berlarut-larut yang membutuhkan perubahan hierarkis dan pembangunan kembali yang tidak boleh kepalang tanggung. Kewajiban untuk berubah menuju kualitas yang lebih baik harus dirasakan oleh semua unit manajemen dan harus dilandasi keinginan untuk berubah. Yang lebih penting selain kesiapan untuk berubah adalah kenyamanan dalam melakukan bagian dalam siklus perubahan ini.

Dalam melakukan mutu akademik, tentunya merencanakan bagaimana pelaksanaannya dilakukan oleh setiap unit sesuai dengan kewajibannya masing-masing sehingga ada penilaian. Penilaian program

dilakukan untuk mengetahui efektivitas program yang dikoordinir oleh perguruan tinggi. Penilaian diri dilakukan untuk mengetahui kinerja dan kondisi perguruan tinggi, baik pada tingkat program studi, fakultas maupun institut. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Wakil Rektor I bahwa:¹⁰⁵

“model evaluasi terkait proses belajar mengajar maka semua mahasiswa wajib menilai dosen. Akan tetapi dalam penilain sekarang ini melalui online muali dari persiapan pembelajaran, pembuatan RPS dan pelaksanaannya. Nah bagi mereka yang tidak menilai dosen dia tidak bisa melihat KHS-nya, ketika tdiak bisa melihat KHS maka dia tidak bisa mencetak KRS semester yang akan dating. Nah ini adalah model dalam penjaminan mutu kita dalam proses pembelajaran dan kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik yang diberikan oleh dosen pada mahasiswa. Dari hasil itu dianalisis, kemudian hasil itu diaplikasikan. Jika ada dosen yang nilainya dibawah rata-rata maka itu akan dipanggil.”

Sebagaimana penjelasan diatas diperkuat oleh rektor IAIN Madura bahwa:¹⁰⁶

“semua kegiatan akademik itu pengontrolannya ada dua secara formal dan secara khusus. Kalau secara kusus itu yang akan mengivaluasi yaitu para dekan fakultas yang akan dinilai dosen-dosen juga mahasiswa. Sedangkan secara formal tentu disana ada lembaga pusat penjaminan mutu.”

Dari sini saya berasumsi bahwa dalam interaksi pembelajaran, penilaian dosen merupakan analisis yang intrinsik pembelajaran yang baik. Pada akhirnya, penilaian dosen adalah bagian dasar dari penilaian pendidikan dan pembelajaran yang baik. Pengajaran hebat membantu siswa mencapai pembelajaran berkualitas tinggi. Sifat mendidik dan standar akademik harus terus dinilai dan ditingkatkan. Ada dua model evaluasi dalam kegiatan akademik yaitu, secara khusus yang akan

¹⁰⁵ wawancara dengan Bapak Norhasan (Pamekasan, 15 Apri 2021), pkl 15.30-14.00)

¹⁰⁶ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kosim, (Pamekasan, 19 Apri 2021), pkl 11.00-11.30

mengivaluasi para dekan fakultas yang akan dinilai dosen-dosen juga mahasiswa dan secara formal tentu ada lembaga penjaminan mutu. Sebagaimana yang dijelaskan oleh ketua LPM IAIN Madura bahwa:¹⁰⁷

“pengontrolannya ada dua yaitu (1) audit mutu internal yang akan dilaksanakan pada bulan Juli tahun 2021 (2) ada yang kita sebut RTM (rencana tindak manajemen). Itu dalam rangka mengendalikan system budaya mutu yang disebarkan di IAIN Madura. Jadi melalui dua kegiatan itu. Dan kegiatan yang dikita adalah RTL (rencana tindak lanjut). Apakah problem-problem dan cara mengatasi yang ditetapkan di RTM itu dapat dilakukan semuanya. Dapat dilihat nanti didalam perencanaan pembiayaan atau yang disebut dengan RKAAL rencanan kegiatan yang berhubungan dengan aspek keuangan.”

Dapat saya simpulkan bahwa pengontrolan yang dilaksanakan oleh LPM IAIN Madura yaitu ada dua, audit mutu internal dan juga rencana tindak lanjut. Dimana dalam pengontrolannya untuk pengendalian sistem budaya mutu yang ada di IAIN Madura dimana dalam RTL yang dilaksanakan oleh LPM untuk mengatasi problem yang ada di rencana tindak manajemen.

b. Pelaksanaan budaya religius

Pelaksanaan budaya akademik di perguruan tinggi memiliki kemapanan yang kuat baik secara normativ maupun konstitusional, sehingga tidak ada alasan perguruan tinggi untuk mengelak dari upaya tersebut. Oleh karena itu, penyelenggaraan budaya religius di perguruan tinggi, patut untuk dilaksanakan. Karena dengan ditanamkan sifat-sifat religius pada mahasiswa, akan memperkuat kepercayaan diri mereka, dan penggunaan sifat-sifat Islami dapat dibangun dari iklim perguruan tinggi. Oleh karena itu, pelaksanaan budaya religius sangat penting dan akan mempengaruhi mentalitas, kualitas

¹⁰⁷ Wawancara dengan Bapak Saiful Hadi (Pamekasan, 29 April 2021), pkl 15.30-14.00)

dan aktivitas secara implisit. Seperti yang disampaikan oleh Rektor IAIN Madura bahwa:¹⁰⁸

“religius itu yang sederhananya ditandai dengan diaplikasikan nilai-nilai keislaman dalam kehidupan sehari-hari. Untuk mengukur itu ada motivasi kuat dari masing-masing warga kampus, seperti berdo’a ketika memulai pembelajaran, sholat berjemaah setiap hari sehingga kita di IAIN itu diberbagai unit menekankan bagaimana kemudian nilai-nilai keislaman termasuk pada keadaan mahasiswa harus betul-betul ditekankan, salahsatunya kode etik dalam mendukung budaya religius terhadap mahasiswa, termasuk pada kode etik dosen.”

Dapat saya simpulkan bahwa dalam melaksanakan budaya religius mengintergrasi kajian-kajian keislaman terhadap perkuliahan didalam kampus, jadi dimulai dari seperti berdo’a sebelum memulai pembelajaran, sholat berjemaah sehingga ini menjadi pembudayaan untuk membiasakan iklim religius, mulai dari sifatnya yang seremuni acara-acara itu dimulai dari qori’ah, shalawatan, sehingga ini menjadi motivasi kuat dari masing-masing warga kampus maupun diberbagai unit yang ada dikampus IAIN Madura. Seperti yang dijelaskan oleh Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah Bahwa:¹⁰⁹

“untuk membangun budaya religius itu kalau di fakultas tarbiyah tentu mengikuti apa yang sudah diprogramkan oleh instansi, Cuma difakultas tarbiyah ini mengusung metode profetik sebagai metode atau nilai-nilai profetik untuk bisa merealisasikan nilai-nilai kearifan religius, baik diinstansi maupun di fakultas. Kalau di fakultas tarbiyah itu tentu dosen dan mahasiswa ketika memulai pembelajaran itu kita berdo’a, dalam artian tawassul dan sebagainya, dan juga menerapkan lingkungan berseri (berih, sejuk dan rapi) termasuk setiap kegiatan akademik maupun nonakademik.”

Dari penjelasan diatas maka hal ini diperjelas oleh Dekan Fakultas Tarbiyah bahwa:¹¹⁰

“dalam melaksanakan budaya religius tertama ditingkat fakultas tarbiyah itu religis dan kompetitif berbasis kearifan profetik. Jadi

¹⁰⁸ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kosim, (Pamekasan, 19 April 2021), pkl 11.00-11.30

¹⁰⁹ Wawancara dengan Bapak Mohammad Thoha (Pamekasan, 17 April 2021), pkl 08.00-08.30)

¹¹⁰ Wawancara dengan Bapak Atikullah (Pamekasan, 16 April 2021), pkl 12.30-13.00)

nilai-nilai profetik itu kita meladani Rasul dalam seluruh hal dan perbuatan. Kita sebagai pendidik bagaimana nuansa pendidik kita ini mengikuti ala Rasulullah, kita bergaul mengikuti pergaulan Rasulullah, kita menyayangi mengikuti kasih sayang Rasulullah.”

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa dalam proses belajar mengajar tentu bagaimana antara dosen dan mahasiswa itu diseting untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman. Di fakultas tabiyah pun lebih menonjolkan nilai-nilai profetik untuk bagaimana kita sebagai pendidik mengikuti didikan sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Rasulullah.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Membangun Budaya Akademik dan Religius di IAIN Madura

a. Faktor pendukung

Prestasi dalam organisasi pendidikan yang maju dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah faktor pendukung akademik. Unsur penunjang akademik memiliki peran yang signifikan dalam siklus pembelajaran organisasi pendidikan, karena berpengaruh terhadap tercapainya suatu lembaga pendidikan. Dengan faktor pendukung akademik, maka dapat mengetahui bagaimana siklus dan konsekuensi dari peningkatan organisasi pendidikan. Untuk mencapai visi, misi, dan kemampuan yang normal, muncul berbagai komponen yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pendidikan. Seperti yang dikatakan oleh Rektor IAIN Madura bahwa:¹¹¹

“faktor pendukung itu pasti tidak lepas dari adanya partisipasi dari masyarakat dan keterlibatan aktif dari internal kampus IAIN, mulai dari SDM, kurikulum, layanan akademik, sarana prasarana.”

Hal itu dari penjalasn diatas diperkuat oleh Wakil Rektor I Bahwa:¹¹²

¹¹¹ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kosim, (Pamekasan, 19 April 2021), pkl 11.00-11.30

¹¹² Wawancara dengan Bapak Norhasan (Pamekasan, 15 April 2021), pkl 15.30-14.00)

“ada beberapa faktor pendukung dalam membangun budaya akademik yaitu kompetensi SDM yang ada sudah baik dan mengerti akan tugas dan tupoksinya masing-masing, fasilitas akademik yang juga memadai sehingga seluruh proses akademik dapat berjalan secara optimal, dan adanya dukungan penuh oleh sevititas akademika kepada para pimpinan baik dari instansi, fakultas sehingga seluruh kebijakan dapat diterapkan dan dilaksanakan dengan baik

Dapat saya simpulkan bahwa faktor pendukung dalam membangun budaya akademik tidak lepas dari adanya partisipasi dari masyarakat dan keterlibatan langsung dari internal kampus mulai dari SDM, kurikulum dan layanan akademik juga sarana prasarana sehingga dalam proses akademik dapat berjalan secara optimal. Hal ini juga disampaikan oleh ketua LPM IAIN bahwa:¹¹³

“ada tiga faktor pendukung untuk melaksanakan budaya mutu akademik yaitu (1) instansi memang sudah mulai fakta integritas baru ingin persamaan persepsi (2) dukungan kelembagaan unit merupakan salah satu tantangan dan dibentuk secara khusus untuk memantau, untuk merancang, melaksanakan dan memantau pelaksanaan budaya mutu akademik diseluruh unit yang ada (3) dukungan SDM. Rektor menyediakan SDM yang handal pada semua unit kelembagaan dan mereka terpilih karena punya kompetensi sebagai pemangku jabatan dan pendukung yang paling pokok adalah semua kegiatan diupayakan dipenuhi dananya untuk melakukan kegiatan.”

Dari penjelasan diatas dapat saya simpulkan bahwa faktor pendukung dalam membangun budaya akademik tentu adanya kesamaan visi dari seluruh stekholder yang ada dikampus sehingga menjadi simbol utama untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan bersma. Secara umum, peningkatan mutu pendidikan tinggi tidak dapat dipandang sebagai interaksi sesaat. Tindakan ini merupakan tindakan berlarut-larut yang membutuhkan perubahan organisasi dan pembangunan kembali yang tidak dapat terlalu kuat. Kewajiban untuk berubah menuju kualitas yang lebih baik harus

¹¹³ Wawancara dengan Bapak Saiful Hadi (Pamekasan, 29 April 2021), pkl 15.30-14.00)

dirasakan oleh semua level manajemen dan harus didasarkan pada keinginan untuk berubah. Yang lebih penting selain kesiapan untuk berubah adalah kenyamanan dalam melakukan bagian dalam siklus perubahan ini.

b. Faktor penghambat

Faktor lain dari pentingnya seorang pendidik memiliki budaya akademik yang baik karena pendidik memiliki peserta didik yang secara langsung mengamati segala hal menyangkut budaya yang dimiliki seorang pendidik. Hal ini tentu akan berkorelasi dengan motivasi belajar seorang mahasiswa. Dimana mahasiswa sebagai barometer keberhasilan sebuah proses pembelajaran selayaknya memperoleh hak-hak belajarnya dengan baik sehingga mereka memperoleh kepuasan dalam belajarnya yang selanjutnya akan menjadi motivasi utama untuk belajar dengan sungguh-sungguh dan berkesinambungan. Ada beberapa faktor penghambat dalam melaksanakan budaya mutu. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Rektor IAIN Madura bahwa:¹¹⁴

“faktor penghambat diantaranya rasa malas yang terkadang muncul pada diri beberapa sivitas akademika dan terkadang mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan tugas yang telah diberikan, latar belakang mahasiswa dan juga lingkungan kampus. Selanjutnya, beberapa fasilitas pembelajaran seperti LCD yang kurang memadai juga sedikit menghambat proses akademik yang berlangsung.”

Sedangkan menurut Bapak Rasisdi selaku dosen di IAIN Madura mengatakan bahwa:¹¹⁵

“dalam melaksanakan budaya akademik ada faktor yang menurut saya memang butuh komitmen bersama, terutama ketika ada hal-hal yang baru, misalnya secara aplikatif. Ini kadang karena kita masih memulai ada yang merasa punya problem. Contoh; ketika melaksanakan pembelajaran online dosen kita dan mahasiswa kita itu banyak yang

¹¹⁴ Wawancara dengan Bapak Muhammad Kosim, (Pamekasan, 19 April 2021), pkl 11.00-11.30

¹¹⁵ Wawancara dengan Bapak Rasisdi, (Pamekasan, 20 April 2021), pkl 10.30-10.10

tidak memahami dan menguasai tentang IT, sekarang proses belajar mengajar menggunakan IT. Nah itu yang menjadi problem, apalagi dalam proses belajar mengajar jaringan antara dosen dan mahasiswa itu kadang tidak memungkinkan sehingga sulit untuk memberikan pemahaman yang jelas.”

Dari penjelasan diatas dapat saya simpulkan bahwa faktor penghambat dalam membangun budaya akademik kadang ada beberapa fasilitas pembelajaran yang memang kurang memadai sehingga menjadi penghambat dalam proses belajar mengajar, dan ada juga terkait sivitas akademika merasa malas sehingga mementingkan pada diri sendiri. Oleh karena itu ini butuh komitmen bersama keberlangsungan proses akademik untuk tercapainya insan yang bermutu. Sebagai mana yang juga dijelaskan oleh ketua LPM IAIN Madura bahwa:¹¹⁶

“faktor penghambat dalam melaksanakan akademik saya pikir setiap unit kelembagaan punya kekuatan dan kelemahan. Nah kelemahan itu nilai yang sering kali menghambat proses sistem manajemen mutu dapat berjalan dengan baik atau tidak. Salah satu contohnya adalah hambatan yang sering kali terjadi (1) sulitnya melaksanakan koordinasi (2) tidak semua individu memiliki persamaan persepsi yang sama terhadap hal-hal yang berhubungan dengan sistem manajemen kelembagaan.”

Sesuai dengan penjelasan apa yang sudah dipaparkan diatas maka penghambat dalam melaksanakan budaya akademik tentu disetiap unit kelembagaan mempunyai kelemahan masing-masing, salah satunya kelemahan tersebut adalah proses sistem manajemen mutu, seperti halnya sulitnya dalam melakukan koordinasi dan juga tidak semua individu memiliki visi yang sama dalam membangun budaya mutu yang berhubungan dengan sistem manajemen kelembagaan.

¹¹⁶ Wawancara dengan Bapak Saiful Hadi (Pamekasan, 29 April 2021), pkl 15.30-14.00)

C. Temuan Penelitian

Pada bagian penemuan ini, sejenak kita akan berbicara tentang penemuan yang secara singkat berdasarkan paparan data yang telah digambarkan. Adapun temuan dalam penelitian dapat dilihat dibawah ini:

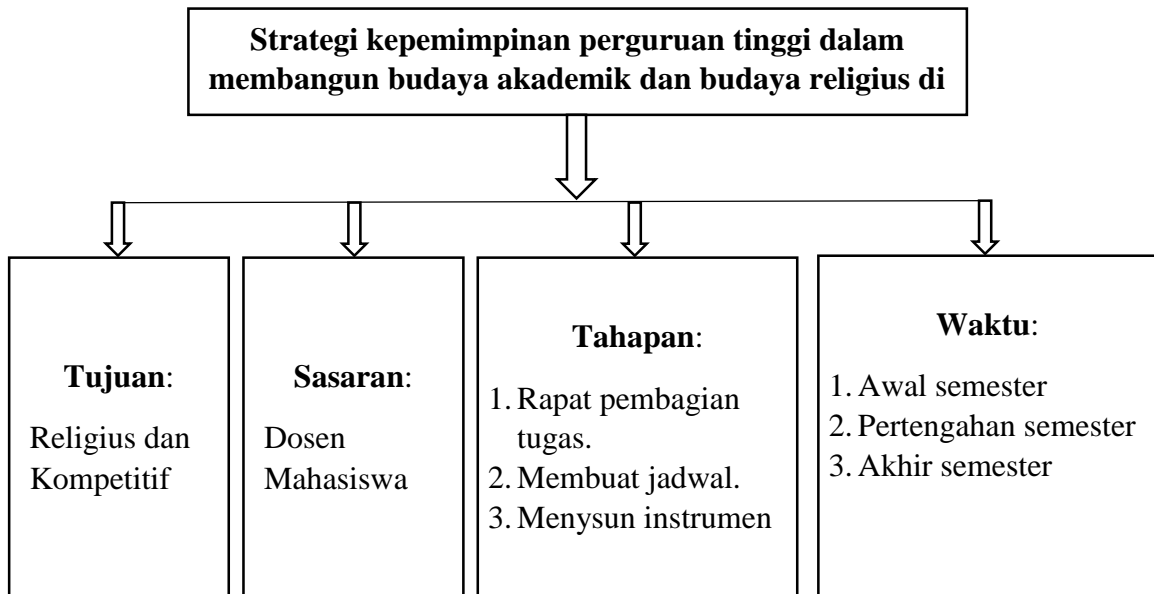
1. Strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun akademik dan budaya religius di IAIN Madura

Pada hasil paparan data penelitian tentang strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura, peneliti mengambil kesimpulan sekaligus sebagai temuan, yaitu:

- a. Strategi yang dilakukan oleh pimpinan IAIN Madura ada tujuan, sasaran, tahapan dan juga waktu.
- b. Tujuan dari membangun budaya akademik dan budaya religius yaitu berlandaskan dari visi dan misi IAIN Madura kompetitif dan religius.
- c. Sasaran dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura yaitu dosen dan mahasiswa.
- d. Tahapan dalam membangun budaya akademik dan budaya religius yaitu rapat pembagian tugas, membuat jadwal, dan menyusun instrumen.
- e. Waktu dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura yaitu setiap awal semester, pertengahan semester dan juga akhir semester.

Berdasarkan paparan diatas maka paparan strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura, dapat dilihat dibagian di bawah ini:

Table 4.1
Strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius



2. Pelaksanaan kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura

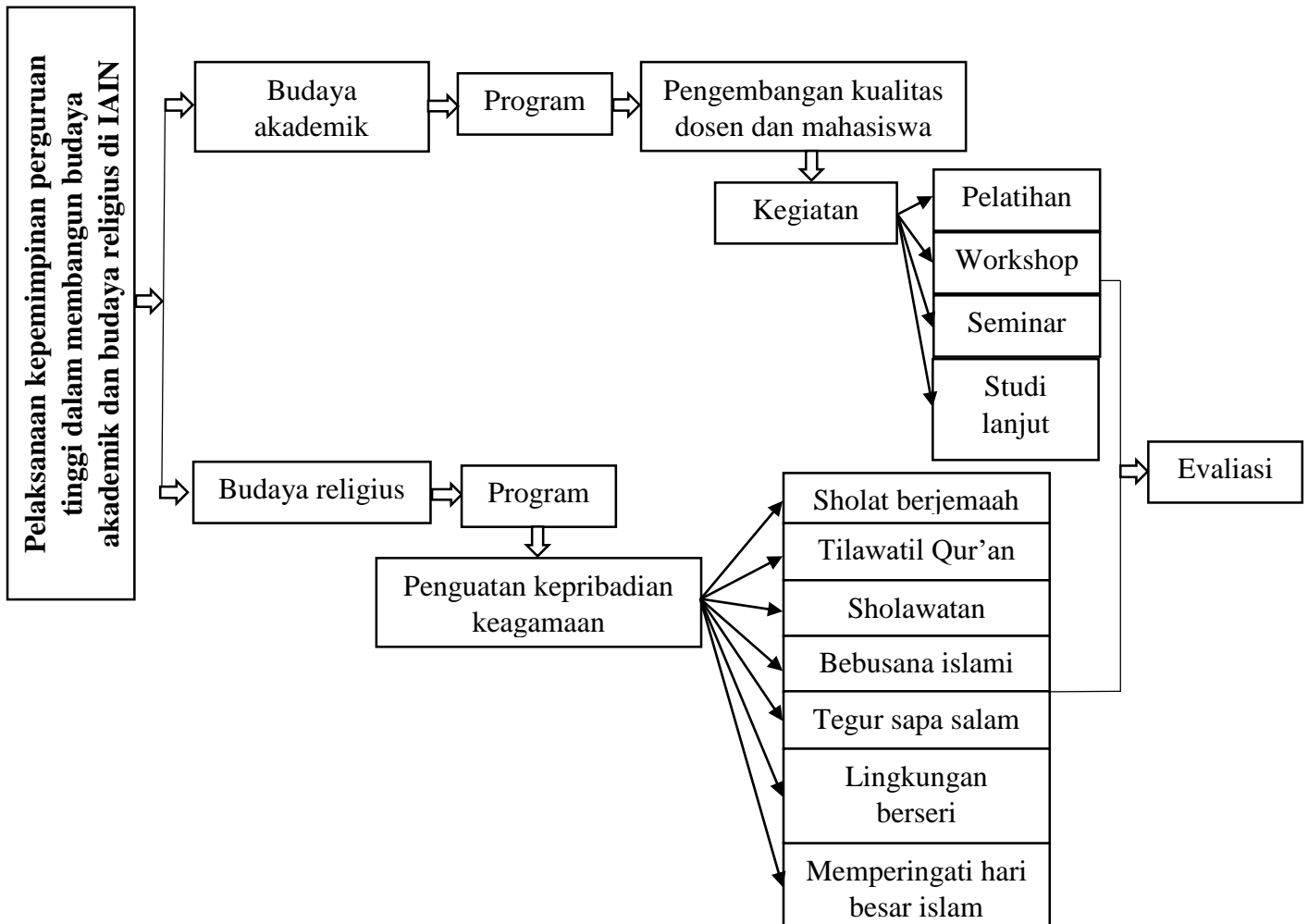
Pada hasil paparan data penelitian tentang pelaksanaan kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura, peneliti mengambil kesimpulan sekaligus sebagai temuan. Dala hal ini dapat dilihat dibagan di bawah ini:

- a. Rektor IAIN Madura dalam melaksanakan budaya akademik dan budaya religius melibatkan semua unit yang ada dikampus IAIN Madura.
- b. Pelaksanaan budaya akademik di IAIN Madura yaitu; program Pengembangan kualitas dosen dan mahasiswa. Kegiatannya yaitu; pelatihan, workshop, dan seminar.
- c. Pelaksanaan budaya religius melalui program penguatan kepribadian religius. Kegiatannya yaitu; sholat berjemaah, tilawatil Qur'an, sholawatan, berbusana

islami, tegur sapa salam, lingkungan bersih sejuk dan rapi (berseri) memperingati hari besar islam.

- d. Ada evaluasi dari seluruh kegiatan akademik dan religius

Tabel 4.2
Pelaksanaan kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura



3. Faktor penghambat dan pendukung dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Maura

Pada hasil paparan data penelitian tentang faktor-faktor dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura, peneliti mengambil kesimpulan sekaligus sebagai temuan, yaitu:

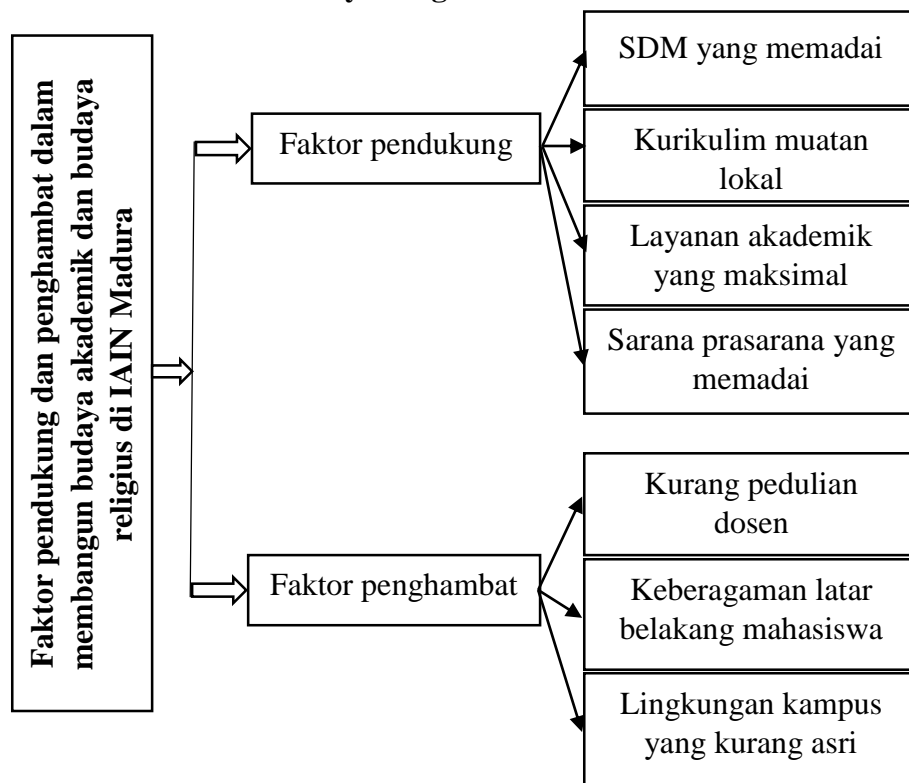
- a. Ada dua faktor dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di

IAIN Madura yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat.

- b. Faktor pendukung dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura meliputi SDM yang memadai, kurikulum muatan lokal, layanan akademik yang maksimal dan sarana prasarana memadai.
- c. Sedangkan faktor penghambat dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura meliputi dosen yang kurang peduli proses belajar mengajar, keberagaman latar belakang mahasiswa dan lingkungan yang kurang asri.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka paparan faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura, dapat dilihat dibagan di bawah ini:

Tabel 4. 3
Faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura



Hubungan faktor penghambat dan faktor pendukung dalam membangun budaya akademik dan budaya religius yaitu dengan lingkungan yang kurang asri makan dapat menghambat proses belajar mengajar. Faktor penghambat dari keragaman latar belakang mahasiswa juga menjadi penyebab proses pembelajaran sehingga ini menjadi masalah. Keterbatasan ekonomi yang diklaim oleh orang tua siswa dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa karena tidak dapat tersedianya fasilitas belajar yang memadai.

Ketiakpeduliannya dosen akan menjadi faktor penghambat proses pembelajaran. Dalam pelaksanaan pemenuhan tugas, seorang pendidik tidak hanya membutuhkan inspirasi, tetapi juga membutuhkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Tanggung jawab diidentikkan dengan keinginan, perhatian, minat terhadap sesuatu dengan kewajiban penuh. Dengan cara ini, kewajiban untuk menyelesaikan tugas dinyatakan sebagai salah satu kapasitas yang digunakan untuk mengukur penampilan seorang pendidik. Kapasitas yang diidentikkan dengan kewajiban instruktur adalah penguasaan materi pembelajaran yang akan diajarkan dan kapasitas dalam mengelola proses pembelajaran.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Strategi Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Akademik dan Budaya Religius di IAIN Madura

Strategi sebagai teknik dan taktik dapat dimaknai sebagai proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi misi organisasi, menetapkan tujuan strategi serta merancang strategi untuk mencapai tujuan. Secara umum strategi mengandung arti sebuah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan sebuah aktifitas dalam kurun waktu tertentu. Strategi di dalamnya terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor-faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan.¹¹⁷

Sesuai dengan kasus yang telah didapat di lapangan bahwa membangun budaya akadeik dan budaya religius adalah sesuai dengan visi dan misi IAIN Madura yaitu Religius dan Kompetitif. Seluruh seting kegiatan akademik dan non akademik disandarkan pada norma-norma agama, jadi mulai dari intra sampai juga ekstra. Bentuk perwujudannya adalah integrasi dan kajian keIslaman terhadap kajian-kajian perkuliahan, kajian keilmuan didalam kampus. Jadi ini dimulai dari pembudayaan untuk membiasakan iklim yang ada di kampus IAIN Mdura.

Adapun perencanaannya dalam kegiatan akademik, setiap semester dirancang setiap tahun ada dua semester, mulai dari persiapan perkuliahan, proses perkuliahan,

¹¹⁷ Fandi Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, Cet. Ke-II (Yogyakarta: Andi,2000), 17

proses audit mtu internal sampai pada proses tentang penelitian dan pengabdian yang tentu mengacu pada kalender akademik yang mana sudah disepakati oleh pimpinan sehingga dalam pelaksanaannya itu sesuai dengan anggaran pedidikan dan dilaksana oleh masing-masing unit yang sesuai dengan topoksinya. Oleh karena itu fungsi kalender akademik adalah mendorong proses belajar mengajar agar berjalan efektif dan efisien. Kalender tersebut berisi panduan untuk menyelenggarakan kegiatan perkuliahan. Mahasiswa yang sudah pernah menempuh studi di kampus pastinya tidak asing lagi dengan kalender akademik dan cara memahaminya. Bahkan ada rencana 5 tahunan yaitu namanya renstra. Renstra tersebut ada turunannya yaitu disetiap fakultas yang tetap mengacu pada renstra institute IAIN Madura. Ada juga ada rencana jangka panjang 25 tahunan yang namanya Rencana Induk Pengembangan (RIP).

Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Rusniati dan Ahsanul Haq dalam jurnalnya yang ditulis perencanaan yang strategis merupakan perencanaan jangka panjang. Keberadaan perencanaan strategis sudah tentu jelas dapat dimanfaatkan sebagai sesuatu yang dapat memperjelas hierarki kegiatan jangka panjang. Perencanaan strategis untuk menghasilkan desain jangka panjang yang terorganisir dan digunakan untuk memutuskan tujuan organisasi..¹¹⁸

Upaya dalam membangun budaya akademik tentu kita harus sadar bahwa visi adalah keinginan sekaligus janji kepada seluruh bangsa Indonesia tentang akan jadi apa IAIN Madura pada masa yang akan datang. Sekali keinginan dan janji sudah diungkapkan, maka diperlukan komitmen, keseriusan apa yang sudah direncanakan, dan diperlukan langkah yang pasti dari seluruh jajaran eksekutif dan insan diseluruh

¹¹⁸ Rusniati dan Ahsanul Haq, *Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi* Jurnal INTEKNA, Tahun XIV, No. 2, Nopember 2014: 102 - 209

warga kampus untuk menepati janji tersebut. Karena itu dalam menjabarkan sebuah visi, orang harus mempertimbangkan kemampuan diri untuk mencapainya dalam waktu yang tidak terlalu lama (misalnya 10 atau 25 tahun) berdasarkan atas kondisi nyata masa kini. Disamping itu visi harus atraktif yaitu mampu menarik komitmen seluruh warga kampus IAIN Madura, memberi semangat, inspiratif dan sekaligus menantang seluruh anggota institut untuk giat berusaha mencapainya. Visi bukan hanya merupakan bentuk kepedulian pimpinan saja, tapi juga harus disepakati sebagai milik bersama seluruh jajaran eksekutif dan anggota Institut Agama Islam Negeri Madura. Jadi visi misi IAIN Madura religius dan kompetitif itu menjadi nilai dasar yang harus diterjemahkan dalam bentuk konsep prosedur kinerja kelembagaan.

B. Pelaksanaan Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius Di IAIN Madura

1. Pelaksanaan membangun budaya akademik

Pelaksanaan merupakan kegiatan menggerakkan orang-orang agar mau melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan secara efektif.¹¹⁹ Pelaksanaan merupakan tindakan untuk mengusahakan seluruh program kerja dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Dalam melaksanakan apa yang sudah direncanakan yaitu melibatkan program dan kegiatan berikut seperti:¹²⁰

- a. Perubahan prosedur rekrutmen dan seleksi dengan kriteria akademik.
- b. Membentuk program sosialisasi Budaya akademik dan pelatihan yang baru.

¹¹⁹ Imam Soepardi, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Ditjen Dikti, 1998), hlm.

¹²⁰ Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi*, *Al Tijarah*: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96) p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN:2528-2948, 87

- c. Sistem penilaian kinerja, berdasarkan prestasi akademik.
- d. Promosi terhadap orang yang telah mengekspresikan dan melambangkan budaya akademik.
- e. Kepemimpinan yang mengkomunikasikan nilai-nilai budaya dalam setiap pembicaraan.
- f. Penggunaan simbol akademik organisasi; Bahasa atau slogan, tindakan akademik yang nyata dan pengadaan objek material yang melambangkan budaya akademik.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dalam melaksanakan program akademik di IAIN Madura ada tiga program yang sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu tridharma perguruan tinggi yang mana semua unit yang ada di kampus menerapkan tridharma tersebut sehingga melaksanakan pengembangan budaya akademik baik untuk dosen maupun untuk mahasiswa.

Melihat kenyataan tersebut, Rektor IAIN Madura pun terlihat mengarahkan lembaganya sebagai penyelenggara Tridharma Perguruan Tinggi, hal ini diperjelas dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia “dalam menyelesaikan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 4, Rektor melakukan tugas-tugas sebagai berikut: pendidikan lanjutan; (2) Penyelenggarakan penelitian yang berkaitan dengan penciptaan ilmu pengetahuan, inovasi, kerajinan, atau potensi olahraga; (3) Penyelenggaraan pengabdian kepada masyarakat; (4) Pelaksanaan pembinaan sivitas akademika dan hubungannya dengan lingkungan, dan (5) Pelaksanaan kegiatan administratif”. Kelima kapasitas ini, bila diterapkan terus-menerus, akan melahirkan budaya akademik yang baik, karena budaya keilmuan adalah

budaya dengan nilai-nilai positif yang membentuk masyarakat di perguruan tinggi.

Sebagaimana dalam menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU No. 12 Tahun 2012, Pasal 1 Ayat 9). Seluruh sivitas akademika wajib dan bertanggung jawab dalam mewujudkan Tridharma tersebut. Salah satu tugas utama dosen adalah dalam bidang pendidikan dan pengajaran.¹²¹ Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (pasal 1 ayat 2 UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen).¹²²

Hasil penelitian menjelaskan bahwa implementasi budaya akademik mahasiswa IAIN Madura memiliki kebebasan akademik untuk mengembangkan masyarakat yang ada di dalamnya. Icksan mengemukakan yang ditulis oleh Dwi Nur Nikmah, pada garis besarnya kebebasan akademik itu menyangkut dua wilayah perhatian: (1) kebebasan akademik, yaitu kebebasan yang dimiliki oleh lembaga pendidikan tinggi untuk melaksanakan fungsinya tanpa dicampuri oleh kekuasaan luar, (2) kebebasan mimbar akademik yaitu kebebasan seseorang di dalam universitas untuk belajar, mengajar dan melaksanakan penelitian serta mengemukakan pendapatnya sehubungan dengan kegiatan tersebut, tanpa ada pembatasan kecuali dari

¹²¹ UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
<https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt504716e4cc717/undang-undang-nomor-12-tahun-2012>
diakses 24 Juni 2021

¹²² UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
<https://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/25759/undangundang-nomor-14-tahun-2005> diakses 24 Juni 2021

dirinya sendiri.¹²³ Berdasar pada pendapat tersebut, sudah sepantasnya jika IAIN memberikan kebebasan mimbar akademik bagi para sivitas akademiknya untuk belajar, mengajar dan melaksanakan penelitian serta mengemukakan pendapatnya.

Mustiningsih menjelaskan dalam penelitiannya bahwa, “kebebasan akademik bagi mahasiswa adalah kesempatan mahasiswa untuk bertanggung jawab atas kegiatan yang diidentikkan dengan statusnya sebagai mahasiswa yang mencakup kesempatan untuk: (1) Ikut serta dalam pembelajaran; (2) Melakukan penelitian dan pengkajian; (3) Melakukan peraktek dan berinteraksi dengan msyarakat; (4) Berorganisasi; (5) Melakukan latihan penalaran (menyatakan sudut pandang); dan (6) Mengembangkan bakat, minat, dan kapasitas.¹²⁴ Kebebasan akademik haruslah menjadi kepemilikan bagi setiap sivitas akademika IAIN MAdura termasuk mahasiswanya, oleh karena itu IAIN mendukung adanya kebebasan akademik, yang telah dituangkan dalam Statuta IAIN Madura guna menciptakan suatu budaya akademik.

Tercapainya perguruan tinggi yang disiplin tentu para sivitas akademika perguruan tinggi terutama mahasiswa yang dapat membantu tercapainya budaya akademi dengan pencapaiannya prestasi akademik. Seperti yang dikatakan Ariftianto yang menyebutkan, “Faktor-faktor yang dapat menghasilkan prestasi akademik tersebut ialah terprogramnya kegiatan belajar, kiat untuk berburu referensi aktual dan mutakhir, diskusi substansial akademik,

¹²³ A. Icksan, *Mahasiswa dan Kebebasan Akademik*. Jurnalnya Dwi Nur Nikmah, *Implementasi Budaya Akademik Dan Sikap Ilmiah Mahasiswa*, Manajemen Pendidikan Volume 24, Nomor 6, September 2015: 487

¹²⁴ Mustiningsih, *Kebebasan Akademik bagi Lembaga, Dosen, dan Mahasiswa*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 23 (3) 2011: 239

dan sebagainya.¹²⁵ Dengan melakukan aktivitas seperti itu diharapkan dapat dikembangkan budaya mutu (*quality culture*) yang secara bertahap dapat menjadi kebiasaan dalam perilaku tenaga akademik dan mahasiswa dalam proses pendidikan di perguruan tinggi.

Hal ini mengacu dari pembahasan diatas sesuai dengan hasil penelitian dalam melaksanakan budaya akademik mahasiswa IAIN Madura memiliki prestasi yang baik, seperti menjadi pemenang dalam berbagai perlombaan, tertib mengikuti perkuliahan, berdiskusi dan mencari referensi materi, serta rajin mengikuti berbagai forum kegiatan akademik. Dibidang dosen pun digodok untuk mengikuti pelatihan pengembangan media pembelajaran, workshop publikasi karya tulis ilmiah, dan pengadaan fasilitas pembelajaran agar seluruh proses perkuliahan dapat berlangsung secara optimal, dan dosen selalu didorong untuk mengikuti studi lanjut yang masih belum doktor. Hal ini menjadi ajang kreasi dosen dan mahasiswa supaya nanti standar lulusan mahasiswa mampu bersaing dengan duniakerja dan mampu bersaing dengan dunia pendidikan perguruan tinggi yang lain. Penulisan karya ilmiah dan publikasi dalam budaya mutu akademik di IAIN Madura diterapkan melalui regulasi dari universitas yang mewajibkan mahasiswa dan dosen membuat dan melakukan publikasi ilmiah ke jurnal-jurnal online terakreditasi, baik jurnal internasional, nasional, dan lokal

Dalam melaksanakan mutu akademik tentu merancang bagaimana pelaksanaannya yang dilaksanakan oleh masing-masing unit sesuai dengan tugas masing-masing sehingga ada evaluasi. Evaluasi adalah proses penilaian.

¹²⁵Ariftianto, <https://jukurenhita.files.wordpress.com/2010/10/budaya-akademik-etos-kerja.pdf> diakses 9 Juni 2021

Evaluasi dapat diartikan sebagai proses pengukuran akan efektivitas strategi yang digunakan dalam upaya mencapai tujuan. Selain itu evaluasi pendidikan dapat diartikan sebagai penilaian dalam bidang pendidikan atau mengenai hal-hal lain yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan.¹²⁶ Evaluasi program dilakukan untuk mengetahui efektivitas program-program yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Evaluasi diri dilakukan untuk mengetahui kinerja dan kondisi perguruan tinggi, baik pada tingkatan program studi, fakultas, maupun institut.

Hal ini sesuai dengan penelitain di IAIN Madura bahwa dalam proses pembelajaran evaluasi dosen merupakan proses analisis yang intrinsik dalam pengajaran yang baik. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik. Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik. Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan. Ada dua model evaluasi dalam kegiatan akademik yaitu, (1) secara khusus yang akan mengivaluasi para dekan fakultas yang akan dinilai dosen-dosen juga mahasiswa, sejauh mana tingkat keberhasilan doasen dalam melaksanakan proses pembelajaran, sedangkan mahasisiwa, sejauh mana tingkat prstasi yang dicapaioleh mahasiswa dalam proses belajar. (2) secara formal tentu ada lembaga penjaminan mutu. Pengontrolan yang dilaksanakan oleh LPM IAIN Madura yaitu ada dua, audit mutu internal dan juga rencana tindak lanjut. Dimana dalam pengontrolannya untuk pengendalian sistem

¹²⁶ Tutut Kurniawan, *Analisis Butir Soal Ulangan Akhir Semester Gasal Mata Pelajaran IPS Sekolah Dasar*, Journal of Elementary Education 4, no 1 (2015). 2

budaya mutu yang ada di IAIN Madura dimana dalam RTL yang dilaksanakan oleh LPM untuk mengatasi problem yang ada di rencana tindak manajemen.

Dengan demikian, sesuai dengan otonomi perguruan tinggi, maka kebijakan dan implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang merupakan suatu sistem di dalam (internal) perguruan tinggi harus merupakan sistem yang otonom (mandiri) yang ditetapkan oleh perguruan tinggi sendiri. Pemerintah (dhi. Direktorat Penjaminan Mutu, Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi) bertugas memberikan inspirasi tentang pilar dan praktek baik SPMI di perguruan tinggi.

Sesuai dengan penelitaian maka dalam program yang dilaksanak oleh pimpinan IAIN Madura mempunya landasan landasan apa yang disebut dengan sistem penjaminan mutu internal (SPIM). SPMI itu terdapat lima dokumen. Pertama, dokumen pedoman pengelolaan mutu. Kedua, dokumen kebijakan mutu. Tiga, dokumen tentang standart mutu. Empat, dokumen formulir mutu. nah 4 dokumen itu adalah terjemahan pimpinan yaitu pak rektor IAIN Madura sebagai mandataris institute agama islam negeri Madura untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi yang mutunya terjamin.

2. Pelaksanaan budaya religius

Penciptaan suasana atau budaya religius berarti menciptakan suasana atau iklim kehidupan keagamaan. Dalam suasana atau iklim kehidupan keagamaan Islam yang dampaknya ialah berkembangnya suatu pandangan hidup yang bernapaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai agama Islam, yang diwujudkan dalam sikap hidup serta keterampilan hidup oleh para warga

Perguruan Tinggi.¹²⁷ Pelaksanaan budaya religius di Perguruan Tinggi mempunyai landasan yang kokoh baik secara normative religius maupun konstitusional, sehingga tidak ada alasan bagi Perguruan Tinggi untuk mengelak dari upaya tersebut.¹²⁸ Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan agama yang diwujudkan dalam pelaksanaan budaya religius di berbagai jenjang pendidikan, patut untuk dilaksanakan. Karena dengan tertanamnya nilai-nilai agama pada diri mahasiswa maka akan memperkuat imannya, dan aplikasi nilai-nilai keIslaman tersebut dapat tercipta dari lingkungan Perguruan Tingginya.

Rumusan Visi dan misi perguruan tinggi secara khusus menentukan kebijakan-kebijakan yang mengarah kepada pembangunan kultur akhlakul karimah. Mewujudkan visi dan misi dan tujuan, lembaga pendidikan tinggi harus mengintegrasikan nilai-nilai ajaran agama dan nilai-nilai akhlakul karimah pada segala aspek kehidupan bagi seluruh warga kampus, terutama para peserta didiknya. Eksistensi pimpinan perguruan tinggi yang memiliki komitmen tinggi untuk pengembangan kultur akhlakul karimah di kampus sangat diperlukan demi kelancaran program-program yang telah di rancang.

Sesuai dengan penelitain maka visi misi IAIN Madura adalah religius dan kompetitif. Konsep religius dalam visi IAIN dimaksudkan bahwa warga kampus harus memiliki karakter religius, dengan ciri-ciri umum: memahami, meyakini, menghayati, mengamalkan, dan menebarkan ajaran Islam dengan prinsip moderat (*wasathiyyah*). Sedangkan konsep kompetitif dimaksudkan

¹²⁷ Mulyasa. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Cet. II; (Jakarta: Departemen Agama RI 2005). 23

¹²⁸ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Perguruan Tinggi, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2009). 305

bahwa lulusan lembaga IAIN memiliki daya saing dengan perguruan tinggi lainnya baik skala nasional maupun internasional di bidang pendidikan dan pengajaran, manajemen kelembagaan, kualitas SDM, produk riset, pengabdian kepada masyarakat, dan kompetensi lulusan.

Dalam melaksanakan budaya religius, IAIN madura mengintergrasi kajian-kajian keislaman terhadap perkuliahan didalam kampus, dimulai dari seperti (1) berdo'a sebelum memulai pembelajaran, (2) sholat berjemaah, (3) berbusana islami, (4) tergur sapa salam, (5) saling menolong, (6) memperingati hari besar Islam, (7) lingkungan berseri (bersih, sejuk dan rapi), sehingga ini menjadi pembudayaan untuk membiasakan iklim religius, mulai dari sifatnya yang seremuni acara-acara itu dimulai dari qori'ah, shalawatan, sehingga ini menjadi motivasi kuat dari masing-masing warga kampus maupun diberbagai unit yang ada dikampus IAIN Madura:

a. Shaolat berjama'ah

IAIN Madura menerapkan sholat berjema'ah disetiap waktu sholat Dzuhur dan Ashar di Masjid yang sudah disediakan, dan itu sudah terjadwal. Sebagai seorang muslim haruslah selalu menjaga shalatnya agar selalu terlaksana secara berjama'ah supaya mendapatkan keutamaan yang dijanjikan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya. Di antara keutamaan shalat berjama'ah:¹²⁹

- 1) Memperbanyak langkah ke mesjid. Setiap langkah ke mesjid akan menghapus dosa dan mengangkat derajat di sisi Allah SWT.

¹²⁹ Helmi Basri, *Fiqih Ibadah (Panduan Ibadah Seorang Muslim)*, (Pekanbaru: Suska Press, 2010). 57-58

- 2) Mempererat hubungan ukhuwah dan solidaritas sosial dengan masyarakat.
- 3) Mengucapkan secara berjama'ah yang akan diikuti oleh para malaikat Allah.
- 4) Membentuk shaf yang rapi yang akan semakin menjauhkan kita dari gangguan dan godaan syaitan saat shalat.
- 5) Menghindarkan kita dari lupa dan tersalah saat shalat karena bersama kita ada iman, walaupun imamnya tersalah maka ada makmum yang akan mengingatkannya.

b. Lingkungan BERSERI (Bersih Sejuk dan Rapi)

Lingkungan kampus di IAIN Madura menerapkan lingkungan BERSERI (bersih sejuk dan rapi). Tujuan menciptakan lingkungan berseri akan dapat membangkitkan semangat para mahasiswa dan dosen untuk menciptakan rasa nyaman dan suasana tenang dalam kegiatan belajar mengajar. Sebagai warga kampus harus membudayakan lingkungan yang bersih sejuk dan rapi. Lingkungan kampus yang bersih sejuk dan rapi bisa dilakukan dengan cara membangun sebuah taman bunga atau pepohonan hijau di halaman kampus atau di dalam kampus atau di depan kelas masing-masing yang ada. Lingkungan kampus yang tidak memiliki tanaman bunga atau pohon-pohon akan membuat suasana kampus seperti gersang dan kurang nyaman untuk melakukan kegiatan belajar. Oleh karena itu, sebagai warga kampus seharusnya memanfaatkan ketika ada lahan yang kosong untuk ditanami bunga-bunga atau pepohonan hijau.

c. Berbusana islami

Berpakaian atau berbusana sesuai dengan syariat agama islam hukumnya wajib bagi seluruh umat islam di dunia. Namun, budaya berpakaian sesuai syariat islam. Dalam konteks berbusana islami menutup aurat. ada beberapa syarat mengenai berbusana islami tidak menerwang, menutup aurat, tidak menunjukkan lekuk tubuh. seperti halnya dalam firman Allah diperintahkan kewajiban dalam Quran surat al-ahzab ayat 59 berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِّأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَٰلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا

Artinya: Wahai Nabi! Katakanlah kepada istri-istrimu, anak-anak perempuanmu dan istri-istri orang mukmin, “Hendaklah mereka menutupkan jilbabnya ke seluruh tubuh mereka.” Yang demikian itu agar mereka lebih mudah untuk dikenali, sehingga mereka tidak diganggu. Dan Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.¹³⁰ (QS Al Ahzab 59)

Di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura memiliki kode etik, khususnya busana muslim yang harus dipatuhi oleh semua mahasiswi. Mereka diharuskan menggunakan pakaian tertutup seperti gamis dan penggunaan hijab yang menutup dada (*hijab syar'i*) dan dilarang mengenakan pakaian yang ketat seperti kaos oblong yang membuka lekukan sehingga menimbulkan fitnah untuk mereka sendiri. Selain itu, juga dilarang keras untuk memakai pakaian, misalnya celana pensil, dll. Jika salah satu siswa mengabaikan kode etik saat berlangsung perkuliahan,

¹³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur`an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Dirjen Binbaga, 2005). 74

maka dia tidak diizinkan untuk mengikuti perkuliahan. Landasan kode etik dalam berbusana muslim di sini telah ditetapkan sejak akhir tahun 2016.

d. Tegur sapa salam

Dalam Islam memberikan penghormatan dengan mengucapkan salam merupakan etiket yang secara jelas dituntunkan oleh Allah dalam Al-Qur'an dan aturan serta arahannya berkaitan dengan penghormatan ini disebutkan dalam firman Allah.¹³¹ Al-Qur'an surat an-Nur ayat 27 berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ بُيُوتِكُمْ حَتَّى تَسْتَأْذِنُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَى أَهْلِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

*Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu memasuki rumah yang bukan rumahmu sebelum meminta izin dan memberi salam kepada penghuninya. Yang demikian itu lebih baik bagimu, agar kamu (selalu) ingat.*¹³² (QS. An-Nur 27)

Dengan mengucapkan salam timbulah kedekatan, tawadhu', keterkaitan antar hati, serta pengutan hati kasih sayang dihati para manusia, sebagaimana Rasulullah bersabda: “Tiga hal yang menjadikan engkau mendapatkan kasih sayang saudaramu yaitu engkau ucapkan salam ketika bertemu, meluaskan tempat duduk baginya dan engkau memanggilnya dengan nama yang disukainya.”¹³³

¹³¹ Muhammad Ali-Al-Hasyimi, *Menjadi Muslim Ideal*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka). 443

¹³² Departemen Agama RI, *Al-Qur`an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Dirjen Binbaga, 2005). 43

¹³³ Umar Hasyim, *Menjadi Muslim Kaffah: Berdasarkan Al-Quran dan Sunnah Nabi SAW*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2007). 584

Di IAIN Madura ini sudah dibiasakan untuk kepada aseluruh civitas akademik, mulai dari mahasiswi, dosen hingga staf. Pada saat bertemu, mahasiswi diharpkan mengucapkan salam dan bersikap ramah. Dimana salam merupakan salah satu apek perilkau sosial yang agamis.

e. Tilawatil Qur'an

Perguruan Tinggi Institute agama Islam Negeri Madura yang berlandaskan agama islam mensyaratkan mahasiswanya untuk bisa membaca al Quran. Seleksi masuk di IAIN Madura juga harus bisa membaca Al-Qur'an dengan tujuan agar mahasiswa baru menjadi generasi yang bukan hanya pandai dalam akademik namun juga memiliki pemahaman dan pengamalan agama Islam yang mumpuni. Kemudian dari segi duniawi, kemampuan membaca Al-Quran menjadi syarat untuk bisa mengikuti salah satu mata kuliah wajib. Selain itu juga menjadi sayarat untuk mengajukan pendaftaran Kuliah Pengambidan Masyarakat (KPM) dengan dibuktikan sertifikat lulus baca Al-Qur'an.

f. Baca sholawat

Jajaran manajemen kelembagaan IAIN Madura untuk terus meningkatkan kebiasaan keagamaan dengan membiasakan membaca sholawat disetiap memulai pembelajaran maupun diluar pembelajaran seperti memulainya acara sharemunial kegiatan, dengan bertujuan untuk menghadirkan baginda Rasulullah, supaya memdapatkan keberkahan, lebih-lebih menjadi pendidik dan peserta didik yang religius dan berakhlak mulia. Terutama di fakultas tarbiayah yang turunan dari visi misi IAIN itu menajdi nilai-nilai kearifan profetik untuk menghasilkan pendidik dan

tenaga kependidikan yang memiliki keunggulan kompetensi, kejujuran dan *trustworthy* yang tinggi, kemampuan membangun jaringan dan kesefahaman yang kuat, serta ketangguhan personal dan integritas yang dapat diandalkan.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religious Di IAIN Madura

1. Faktor pendukung

Prestasi dalam organisasi pendidikan yang maju dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah faktor pendukung akademik. Unsur pendukung akademik memiliki peran yang signifikan dalam proses pembelajaran sebuah lembaga pendidikan, karena berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi pendidikan. Dengan faktor pendukung akademik, dapat mengetahui bagaimana proses dan hasil dari peningkatan lembaganya. Untuk mencapai visi, misi dan keterampilan yang normal, muncul berbagai faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor pendukung dalam membangun budaya akademik dan budaya religius tidak lepas dari internal dan eksternal. Dari internal adanya partisipasi dari masyarakat dan keterlibatan langsung dari internal kampus mulai dari SDM yang memadai sehingga proses keberlangsungan belajar mengajar bisa berjalan yang tepat. Kurikulum yang memadukan muatan lokal yang ada di Madura dan layanan akademik yang memaksimalkan dalam proses belajar mengajar, juga sarana prasarana yang menunjang sehingga dalam proses akademik dapat berjalan secara optimal.

Hal ini sejalan dengan teori sebagaimana yang dijelaskan oleh Normina dalam jurnalnya yang berjudul Partisipasi “Masyarakat Dalam Pendidikan” bahwa Kepedulian masyarakat terhadap penyelenggaraan kegiatan akademik yang lebih berkualitas. Dukungan dapat diwujudkan dengan dukungan orangtua dan masyarakat untuk mengawasi dan membimbing belajar anak di rumah. Selain itu banyak lembaga lembaga pemerintahan maupun non pemerintahan yang dapat memberikan kesempatan untuk praktik atau magang. Hal ini dilakukan untuk memberikan wawasan secara nyata kepada peserta didik.¹³⁴ Oleh karena itu pendidikan orang tua sangat penting untuk mendukung dan memastikan anaknya menjalani pendidikan yang berkualitas. Orang tua perlu membuat anak menyadari akan pentingnya pendidikan untuk menciptakan generasi yang selanjutnya.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak terlepas dari faktor-faktor penunjang seorang pendidik. Walaupun demikian, keberhasilan mutu pendidikan tidak hanya dibebankan kepada pendidik, tetapi juga tergantung pada potensi peserta didik yang bersangkutan yang salah satunya adalah latar belakang pendidikan mereka.¹³⁵ Seorang pendidik hendaknya mampu memahami perbedaan masing-masing peserta didiknya, agar dalam melakukan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif. Pemahaman terhadap perbedaan peserta didik perlu dipahami tidak hanya oleh pendidik dalam (guru dan dosen) saja, tetapi juga oleh para pengembang kurikulum, calon guru dan kepala sekolah dengan melakukan diversifikasi pembelajaran dengan disesuaikan

¹³⁴ Normina, *Masyarakat Dalam Pendidikan*, Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan Volume 14 No.26 Oktober 2016. 74

¹³⁵ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 1

keberagaman kondisi dan kebutuhan, baik yang menyangkut potensi peserta didik maupun potensi lingkungan.

2. Faktor penghambat

Selain dari faktor pendukung dalam membangun budaya akademik ada faktor penghambat dalam membangun budaya akademik sehingga menjadi penyebab dalam proses penyelenggaraan akademik dan religius. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa faktor penghambat diantaranya rasa malas yang terkadang muncul pada diri beberapa sivitas akademika dan terkadang mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan tugas yang telah diberikan, latar belakang mahasiswa. Selanjutnya, beberapa fasilitas pembelajaran yang kurang memadai juga sedikit menghambat proses akademik yang berlangsung, tenaga pendidik tidak semuanya bisa menguasai bidangnya.

Menurut Kokom Komalasari¹³⁶ mengemukakan hambatan dalam proses pendidikan sebagai berikut: 1) Sarana dan prasarana pembelajaran tidak memadai. 2) Kualitas guru masih rendah dan tidak merata 3) Kondisi peserta didik (latar belakang peserta didik, motivasi belajar, budaya baca) kurang mendukung. 4) Biaya dan dana tidak memadai 5) Keterbatasan waktu 6) Dukungan orang tua, masyarakat dan instansi sebagai sumber belajar 7) Kejelasan kurikulum dan tingkat kesulitan materi dalam kurikulum.

Berikutnya Oemar Hamalik¹³⁷ memberi ke dalam empat golongan utama yaitu: (a) Faktor yang bersumber pada diri sendiri (sering disebut faktor intern); (b) Faktor yang bersumber pada lingkungan sekolah; (c) Faktor yang bersumber

¹³⁶ Komalasari Kokom, *Pembelajaran Kontekstual: Konsep dan Aplikasi*. (Bandung: PT Refika Aditama 2010). 248

¹³⁷ Oemar Hamalik, *Metode Belajar dan Kesulitan-kesulitan Belajar*, Edisi ke2, (Bandung: Penerbit Tarsito 1983), 32

pada lingkungan keluarga; (d) Faktor yang bersumber pada lingkungan masyarakat. Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang pendidik tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab.¹³⁸ Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pendidik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Kemampuan yang terkait dengan tugas tugas pendidik adalah penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.

Seorang pendidik memiliki peranan penting dalam membentuk dan mengubah corak diri anak didiknya.¹³⁹ Oleh karena itu tugas sebagai pendidik sesungguhnya tidaklah ringan dari profesi lainnya. Selain itu pendidik tidak sepenuhnya mengharapkan perhatian dari peserta didik, tetapi ia akan berusaha merencanakan supaya pelajaran yang ia berikan dapat menarik perhatian hingga anak didiknya dapat menerima apa yang diberikan atau dijelaskan oleh guru tersebut.

Faktor lain dari pentingnya seorang guru memiliki budaya akademik yang baik adalah karena guru memiliki siswa-siswa yang secara langsung mengamati segala hal menyangkut budaya yang dimiliki seorang guru.¹⁴⁰ Hal ini tentu akan

¹³⁸ Hasanah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*, Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor1, Maret 2015, 89

¹³⁹ Hasanah,... 90

¹⁴⁰ Komalasari Kokom, *Pembelajaran Kontekstual*,... 248

berkorelasi dengan motivasi belajar seorang siswa. Siswa sebagai barometer keberhasilan sebuah proses pembelajaran selayaknya memperoleh hak-hak belajarnya dengan baik sehingga mereka memperoleh kepuasan dalam belajarnya yang selanjutnya akan menjadi motivasi utama untuk belajar dengan sungguh-sungguh dan berkesinambungan. Seorang guru yang baik akan senantiasa meningkatkan kualitas akademiknya dari waktu ke waktu hingga hal itu akan menjadi budaya dalam kehidupannya

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun akademik dan budaya religious di IAIN Madura

Strategi yang dilakukan oleh pimpinan IAIN Madura tidak lepas dari tujuan visi misi yaitu religius dan kompetitif, yang menjadi sasaran adalah seluruh dosen dan mahasiswa yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar. Adapun tahapan yang dilakukan melalui rapat pembagi kerja kelembagaan dalam proses belajar mengajar sehingga membuat jadwal berlangsungnya proses belajar mengajar dan waktu pelaksanaan dimulai dari setiap awal masuk semester sampai pada akhir semester. Adapun perencanaannya dalam membangun budaya akademik adalah ada perencanaan 5 tahunan yang namanya renstra, bahkan ada rencana jangka panjang yang namanya Rencana Induk Pengembangan IAIN Madura.

2. Pelaksanaan kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura

Dalam melaksanakan budaya akademik melalui program peningkatan kualitas dosen dan mahasiswa, melalui kegiatan pelatihan kepenulisan karya ilmiah, ada workshop dalam pengutan akademik dan juga seminar dan program kreatifitas mahasiswa. Selain itu, kegiatan program ilmiah juga diperuntukkan kepada dosen-dosen IAIN Madura seperti workshop pengembangan media pembelajaran dan pembelajaran berbasis IT yang tentunya bertujuan untuk mengembangkan kompetensi dan wawasan

keilmuan. Penulisan karya ilmiah dan publikasi dalam budaya mutu akademik di IAIN Madura diterapkan melalui regulasi dari universitas yang mewajibkan mahasiswa dan dosen membuat dan melakukan publikasi ilmiah ke jurnal-jurnal online terakreditasi, baik jurnal internasional, nasional, dan lokal. Adapun dalam pelaksanaan budaya religius melalui program penguatan kepribadian keagamaan, melalui kegiatan sholat berjama'ah setia zhuhur dan ashar, tilawatil Qur'an, baca sholawat, berbusana islami, tegur sapa salam dan juga ada lingkungan bersih sejuk dan rapi (berseri).

3. Faktor-faktor dalam membangun budaya akademik dan budaya religious di IAIN Madura

Ada beberapa faktor dalam membangun budaya akademik dan budaya religius yaitu ada faktor pendukung juga ada faktor penghambat. Faktor pendukung dalam membangun budaya akademik dan religius meliputi, SDM yang memadai sehingga bisa mendukung proses keberlangsungannya belajar mengajar, selanjutnya ada kurikulum yang mengintegrasikan muatan lokal yang ada dimadura, dan layanan akademik yang maksimal.

Faktor penghambatnya dalam membangun budaya akademik dan religius meliputi, munculnya rasa malas yang terkadang muncul pada diri beberapa sivitas akademika dan terkadang mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan tugas yang telah diberikan, keberagaman latar belakang mahasiswa baik dari segi ekonomi yang kurang memadai sehingga menjadi penghambat dalam melaksanakan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- A Hendrawati & Prasajo, L. D. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Prestasi Belajar*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2015. 3(2), 141–157. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2>.
- Abdurrahman M., *Dinamika Masyarakat Islam dalam Wawasan Fikih*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002)
- Ali al-Shabuni Muhammad, *Shafwah Al-Tafsir: Tafsir lil al-Qur'an al-Karim Jilid I*, (Jakarta: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, 1999)
- Ali-Al-Hasyimi Muhammad, *Menjadi Muslim Ideal*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka)
- Amin Ahmad, *Prilaku Kepemimpinan Abdul DJalil untuk Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa*, tesis ((Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)
- Andrian Parhaini, *Eksistensi Kampung Limit Dalam Membangun Kultur Akademik Pada Mahasiswa*, *Jurnal*. Vol. 4No. 2 (Nopember) 2011
- Ansar, dkk, *Budaya Mutu Akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar*, *Jurnal*, ISBN: 978-623-7496-14-4, 656
- AR, Z. T., *Pesantren dan Politik (Sinergi Pendidikan Pesantren dan Kepemimpinan dalam Pandangan KH. M. Hasyim A sy' ari*. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2015. 3(2)
- Ariftianto, <https://jukurenhita.files.wordpress.com/2010/10/budaya-akademik-etos-kerja.pdf> diakses 9 Juni 2021
- Basri Helmi, *Fiqih Ibadah (Panduan Ibadah Seorang Muslim)*, (Pekanbaru: Suska Press, 2010)
- Daryanto. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Dirjen Binbaga, 2005)
- Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, *Ensiklopedi Islam Jiid 3*, (Jakarta, PT Ichtiar Baru van Hoeve, 2003)
- Didin, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta, 2003)
- E. H Schein, , *Organizational Culture and Leadership: Are You Corporate Cultured*. *Personnel Journal* November: 83-96.
- Fatah Yasin A., *Dimensi-Dimensi Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Press, 2008)
- Fathurrohman M., *Budaya Religius Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Tinjauan Teoritik dan Praktik Kontekstual Pendidikan Agama di Sekolah*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015)
- Firdausi Zakaria, *Pengaruh Pendidikan Agama Islam dan Budaya Religius Sekolah Terhadap Kecerdasan Emosional dan Spiritual Siswa*, vol. 5 no. 2, (STAI Badrus Sholeh: al-Hikmah, 2017)
- Hamalik Oemar, *Metode Belajar dan Kesulitan-kesulitan Belajar*, Edisi ke2, (Bandung: Penerbit Tarsito 1983)
- Hasanah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*, *Manajer Pendidikan*, Volume 9, Nomor1, Maret 2015
- Hasyim Umar, *Menjadi Muslim Kaffah: Berdasar Al-Quran dan Sunnah Nabi SAW*, (Yogyakarta: Mitra Pustaka, 2007)
- Icksan, *Mahasiswa dan Kebebasan Akademik*. *Jurnalnya Dwi Nur Nikmah, Implementasi Budaya Akademik Dan Sikap Ilmiah Mahasiswa*, *Manajemen Pendidikan* Volume 24, Nomor 6, September 2015
- Ihsan Dacholfany M., *Peran Kepemimpinan Perguruan Tinggi Islam dalam Pembagunan Peradaban Islami*, *NIZHAM*, Vol. 01. No.02, Juli-Desember 2013
- J. Meloeng Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005)
- Jadid Khadavi M., *Al Makrifat Jurnal Kajian Islam, Pengembangan Budaya Religius Dalam Komunitas Sekolah*. Vol. 1 No. 2, (<http://ejournal.kopertais4.or.id/> diakses 23 Januari 2021)
- Karmila, *Model Pengembangan Diri Siswa melalui Budaya Religius (Religious Culture) di Sekolah Menengah Kejuruan Teknologi Informasi (SMK TI)*, Vol. 2 No. 2, (IAIN Samarinda: Syamil, 2014)
- khoiri Ahmad, *Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, UIN SUKA Yogyakarta, 2016. Vol. 1, No. 1
- Kokom Komalasari, *Pembelajaran Kontekstual: Konsep dan Aplikasi*. (Bandung: PT Refika Aditama 2010)
- Kotler Philip. *Marketing Management*, (Jakarta: Pren Hallindo, 1997)
- Kurniawan Khaerudin, *Membangun Kultur Akademik Perguruan Tinggi*, *Journal of Social Community*. Vol. 4 No.2 Desember (2019)
- Kurniawan Khaerudin, *Membangun Kultur Akademik Perguruan tinggi. Jurnal kajian Teori dan Praktik Pendidikan*. 2010. Volume 27 No. 2. 2000 ISSN: 08548307

- Kurniawan Tutut, *Analisis Butir Soal Ulangan Akhir Semester Gasal Mata Pelajaran IPS Sekolah Dasar*, Journal of Elementary Education 4, no 1 (2015)
- M.B, Huberman,A.M, Miles, dan Saldana,J. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3, Terj. Tjetjep Rohindi Rohidi*, (Jakarta: UI Press, 2014)
- Ma'ruf Selvi, dkk, *Analisis Pengembangan Budaya Akademik Dan Problematikanya Di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Iain Sultan Amai Gorontalo*, Vol. 4 No.2 Desember 2019
- Makki Muhamad, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Religius Di SMAN 1 Praya Lombok Tengah*, Tesis (Mataram: UIN Mataram, 2017)
- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008)
- Muallip, *Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dalam mewujudkan Budaya Religius (Studi Kasus SMAN 1 Gangga dan SMKN 1 Tanjung Kabupaten Lombok Utara*, 2014)
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Bandung: remaja Rosdakarya, 2001)
- Muhaimin, *Pedoman Sekolah, Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa* (Jakarta: Puskur Kemendiknas, 2010)
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran, Upaya Reaktualisasi Pendidikan Islam*, (Malang: LP21, 2009)
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Di Perguruan Tinggi, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada 2009)
- Muhaimin, *Rekonstruksi Pendidikan Islam; dari paradigma Pengembangan, Manajemen Kelembagaan, Kurikulum hingga Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)
- Muhaimin, *Tema-tema Pokok Dakwah Islam di Tengah Transpormasi Sosial*, (Surabaya: Karya Akademik, 1998)
- Muhajir As'aril, *Ilmu Pendidikan Perspektif Kontekstual* (Yogyakarta: Ar-RuzzMedia, 2011)
- Ridlo Zarkasyi Muhammad, *Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi*, Al Tijarah: Vol. 3 No. 2, Desember 2017 (65-96) p-ISSN: 2460-4089 e-ISSN:2528-2948
- Multazam Ulil, *Kepemimpinan Dan Budaya Akademik di Perguruan Tinggi*, Jurnal. Volume VII Nomor 2 Maret – Agustus (2019)
- Mulyadi Edi, *Strategi Pengembangan Budaya Religius Di Madrasah Tsanawiyah Assalafiyah Sitanggal Larangan Brebes*, Tesis, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2019)
- Mulyasa. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Cet. II; (Jakarta: Departemen Agama RI 2005)
- Mulyati Tatik, *Pengaruh Kompetensi, Budaya Akademik dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi dan implikasinya*, Ekuitas: Jurnal ISSN 1411-0393 Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012
- Mulyono, *Educational Leadership (Mewujudkan Efektifitas Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2009)
- Murni Wahid & Nur Ali, *penelitian Tindakan Kelas, Pendidikan Agama dan Umum: Disertai Contoh Hasil Penelitian*, (Malang: UIN Maliki Press, 2008)
- Murni Wahid, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*, (Malang: UIN Press, 2008)
- Musthofa al-Maraghi Ahmad, *Tafsir al-Maraghi, juz III* (Beirut: Dar Ihya'wal Turots al-'Azali, tt)
- Mustiningsih, *Kebebasan Akademik bagi Lembaga, Dosen, dan Mahasiswa*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 23 (3) 2011
- Nashih Ulwan Abdullah, *Pendidikan Anak Menurut Islam Kaidah-kaidah Dasar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992)
- Nasib ar-Rifa'i Muhammad, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid I* (Jakarta: Gema Insani Press, 1999)
- Nawa Syarif Fajar Sakti M., *Internalisasi Nilai-nilai Pendidikan Agama Islam Melalui Kegiatan Budaya dalam Membentuk Karakter Religius dan Jiwa Kewirausahaan di Sanggar Budaya Nurul Khasanah Pujon Kabupaten Malang*, Tesisi, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)
- Ngalim Purwanto M., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2003)
- Normina, *Masyarakat Dalam Pendidikan*, Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan Volume 14 No.26 Oktober 2016
- P. Siagian Sondang *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999)
- Panduan Materi Orientasi Studi Mahasiswa Baru Fakultas Tarbiyah IAIN Madura, Tanggal (19-26 September 2020)
- Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta, 1996), 12
- Prastowo Andi, *Metode Penelitian Kualitatif: dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011)
- Qudsiyah, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penerapan Budaya Teligijs di MTs 1 An-Nuqayah Putri Gulu-Guluk Sumenep*, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)
- Quraish Shihab M., *Tafsir Al-Mishbah* vol.1, 172-173

- R. Terry Goerge dan Winardi, *Asa-Asas Manajemen* (Bandung: Alumni, 2009)
- Riko, Arfian. 2012. Budaya Akademik. (online) <http://richoareviant.blogspot.com> diakses pada tanggal 27 Maret 2021
- Rivai Zainal Veithzal dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo persada, Cet 12, 2017)
- Rozaq Abdul, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Budaya Sekolah dalam Pengembangan Kecerdasan Spiritual Siswa di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Islam Bani Hasyim Singosari Malang*, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang)
- Rusniati dan Ahsanul Haq, *Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi* Jurnal INTEKNA, Tahun XIV, No. 2, Nopember 2014: 102 – 209
- Sahrawi Saimima M., *Kepemimpinan kepala sekolah berbasis budaya etis dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus di MA Bilingual Batu)*, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)
- Sholeh Makherus, *Pendidikan Karakter melalui Implementasi Budaya Religius di Sekolah (Studi di SD LPI Zumrotus Salamah Tulungagung)*, Volume VI, Nomor 01, (IAIN Antasari: AL-Adzka, 2016)
- Silahuddin, *Budaya Akademik Dalam Sistem Pendidikan Dayah Salafiyah Di Aceh*, MIQOT Vol. XL No. 2 Juli-Desember 2016
- Soepardi Imam, *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Ditjen Dikti, 1998)
- Soeryabrata Sumardi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo, 1998), 84.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: AlfaBeta, 2013), 373
- Surajjah, *Studi Pembinaan Mental Keagamaan Siswa SLTP se Banjarmasin*, (Banjarmasin: Kependidikan Islam-FTK) Jurnal Ta'lim Muta'allim, vol.1 Nomor 1 tahun 2011
- Syaodah Sukamdinata Nana, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008)
- Tafsir Ahmad, *Pendidikan Agama Dalam Keluarga*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996)
- Tamami Fauzan, *Implementasi Budaya Religius Dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik (Studi Kasus di SMP Islam Sabilurrosyad Gasek Malang)*, Tesis, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019)
- Tjiptono Fandi, *Strategi Pemasaran*, Cet. Ke-II (Yogyakarta: Andi, 2000)
- Yatimin Abdullah M., *Studi Islam Kontemporer* (Jakarta: Amzah, 2006)
- Zaenul Fitri Agus, *Pendidikan Karakter berbasis Nilai & Etika di Sekolah*, (Malang: ArRuzz Media, 2012)
- Zubaedi, *Desain Pendidikan Karakter; Konsep dan Aplikasinya di dalam Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012)
- Zuchdi Darmiyati, *Humanis Pendidikan: Menemukan Kembali Pendidikan yang Manusiawi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)

Transkrip Wawancara

Strategi kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun akademik dan budaya religius		
No	Informan	Pertanyaan
1	Rektor	a. Bagaimana kebijakan yang dilakukan dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? b. Bagaimana strategi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? c. Landasan nilai-nilai apa yang menjadi rujukan terbentuknya budaya akademik dan budaya religius? d. Apa faktor pendukung dalam membangun budaya akademik dan budaya religius?
2	Wakil rector	a. Kebijakan seperti apa dari rektor dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? b. Apakah ada kebijakan khusus yang dilimpahkan dalam perencanaan budaya akademik dan budaya religius, jika ada seperti apa? c. Bagaimana merencanakan budaya akademik dan budaya religius? d. Apa saja pelaksanaan dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? e. Seperti apa bentuk pengontrolan terkait pelaksanaan budaya akademik dan budaya religius? f. Apa faktor penghambat dalam membangun budaya akademik dan budaya religius?
Pelaksanaan kepemimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik dan budaya religius di IAIN Madura		
1	Rektor	a. Bagaimana pelaksanaannya dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? b. Apa kendala dalam kebijakan pelaksanaan budaya religius? c. Seperti apa bentuk pengontrolan terkait pelaksanaan budaya religius?
2	Dekan	a. Untuk penerapan budaya akademik dan budaya religius di lingkungan fakultas, apakah ada kebijakan tersendiri di untuk mendukung kebijakan rektor terkait budaya akademik dan budaya religius, jika ada seperti apa dan bagaimana strateginya? b. Seperti apa kendala dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? c. Seperti apa penerapannya dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? d. Dan pengontrolannya seperti apa?
3	Dosen	a. Seperti apa bentuk penerapan budaya akademik budaya religius? b. Apakah mengikuti pedoman yang ada untuk melaksanakan budaya akademik dan budaya religius?

		<ul style="list-style-type: none"> c. Seperti apa panduan yang ada? d. Seperti apa bentuk kegiatan dalam dalam membangun buday akademik dan budaya religius? e. Dalam penerapan budaya religius apakah ada pedoman husu?
Faktor penghambat dan pendukung dalam membangun budaya akademik dan budaya religius		
3	Rektor	<ul style="list-style-type: none"> a. Seperti apa lembaga perguruan tinggi yang berbudaya religius? b. Bagaimana keteladanan rektor sebagai pemimpin dalam penerapan budaya religius? c. Faktor pendukung dan penghambatnya apa saja dalam membangun budaya akademik dan budaya religius?
3	LPM	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana kebijakan yang dilakukan oleh rektor dalam membangun budya akademik dan budaya religius? b. Bagaimana strstegei dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? c. Bagaimana pelaksanaannya dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? d. Nilai-nilai apa yang menjadi rujukan terbentuknya buday akademik dan budaya rekigius? e. Apa factor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? f. Seperti apa lembaga perguruan tinggi yang berbudaya religius? g. Sejauh mana tingkat keberhasilan dalam membangun budaya akademik dan budaya religius? h. Apakah ada pedoman husus terkait penerapan budaya akademik dan budaya religius? i. Seperti apa pengontrolannya sebagai pelaksana dalam penerapan budaya akademik dan budaya religius?
3	Mahasiswa	<ul style="list-style-type: none"> a. Seperti apa bentuk pelaksanaan buday akademik? b. Apakah ada prestasi yang dicapai dalam membangun budaya akademik? c. Seperti apa keteladanan dalam penerapan budaya religius? d. Dalam melaksanakan budaya religius, landasan anda melaksanakan budaya religius kepedoman apa melihat dari keteladanan pemimpin kampus?

Lampiran Surat Tugas

Nomor : B-891.a /In.38/R/PP.00.9/07/2020

Tanggal: 15 Juli 2020

Dosen Tetap ASN

No	NIP	Nama
1	196702011995031001	Drs. H. Saiful Arif, M.Pd
2	196901011994031008	Dr. H. Mohammad Kosim, M.Ag
3	196902151997031005	Dr. H. Mohammad Muchlis Solichin, M.Ag
4	196708131994031002	Dr. H. Nor Hasan, M.Ag
5	196010021994031001	Dr. Drs. R. Agoes Kamaroellah, M.Si
6	196711101994031004	Dr. Abd. Mukhid, M.Pd
7	197011181999031002	Dr. Edi Susanto, M.Fil.I
8	197503251999031006	H. Achmad Muhlis, M.A
9	197112051997031001	Dr. H. Moh. Zahid, M.Ag
10	197210091999031004	Dr. Ainurrahman Hidayat, S.S. M.Hum
11	197302251998032001	Hj. Iswah Adriana, S.Ag. M.Pd.
12	197407041999031002	Dr. Buna'i, S.Ag. M.Pd
13	196702232000032001	Dr. Umi Supraptiningsih, SH.M.Hum
14	196907041994032003	Dra. Hj. Waqiatul Masrurah, M.Si
15	196809171999032002	Dr. Hj. Eka Susylawati, SH.M.Hum
16	197305041999031015	Dr. H. Atiqullah, S.Ag. M.Pd
17	196508151998032001	Dra. Hj. Siti Musawwamah, M.Hum
18	196906221998031011	Drs. H. Zainol Hasan M.Ag
19	196105022000031004	Mohammad Bashri Asy'ari, MA
20	195605121982031002	H. Karimullah, M.MPd., M.Pd.I
21	196206282000031002	Drs. H. Mosleh Habibullah, M.Pd.
22	195805021998031001	H. Ainul Haq Nawawi, MA
23	197108171998031006	Dr. H. Mohammad Hasan M.Ag
24	197308271999031002	Mulyadi, S.S., M.Pd.
25	197401071999031004	Dr. H. A. Ghufuran Ferdiant, M.Pd
26	197406131998032005	Dr. Farahdilla Kutsiyah, S.Pt, MP
27	197905302002121001	Dr. Erie Hariyanto, M.H
28	197309112006041001	Dr. H. Rudy Haryanto, SST. MM
29	197501092005011003	Mohammad Ali Al Humaidy, M.Si
30	197802152005011005	Dr. Siswanto, M.Pd.I
31	196506052003121001	Dr. H. Nashar, M.M., M.Si.
32	197704072003121003	Dr. Maimun, S.Ag. M.HI
33	197309232006042001	Dr. Sri Handayani, MM
34	196504251991031004	Drs. Moh. Mashur Abadi, M.Fil.I
35	197605062006041002	Dr. Mohammad Thoha, M.Pd.I
36	197511162006041001	H. Wadhan, SE. M.Si
37	197207092005011002	Dr. H. Zainuddin Syarif, M.Ag
38	197612212002122002	Siti Azizah, M.Pd
39	197703132003121002	Dr. H. Umar Bukhory, M.Ag
40	198007012006041005	Dr. H. Zainal Abidin, MEI
41	196904092003122001	Sakinah, M.E.I.
42	196210102000031001	H. A. Gazali, Lc. M.HI
43	196612202001121001	Abbadi Ishomudin, MA
44	197205012005011007	Fathol Haliq, M.Si
45	197507042003121002	Abd. Ghofur, M.Pd
46	196706091993081001	Dr. H. Saiful Hadi, M.Pd
47	197905192006042002	Hj. S. Sumihatul Ummah MS, M.Pd
48	197110122003121001	H. Abdul Mukti Thabrani, Lc. M.HI

49	197909042003121002	Farid Firmansyah, MM
50	198001142003122004	Eva Nikmatul Rabbianty, M.Pd
51	196308312000031001	Jamal Abd Nasir, Lc., M.Th.I
52	197106122005011008	Dr. Eko Ariwidodo, S.S, M.Phil
53	197605152008011016	Arif Wahyudi, Lc., MA
54	197804182008011016	Fahrudin Ali Sabri, MA.
55	197802052009011008	Ah. Fawaid, MA.
56	197304082006041003	H. Abd. Wahed, MHI
57	197806242003121004	Hasan Basri, M.Pd
58	197910012005012004	Fatati Nuryana, M.Si
59	198112112009122004	Zulaekah, M.EI
60	197801091999111001	Dr. Ali Nurhadi, S.Pd .,M.Pd
61	197804012006041026	H. Hosen, M.H.I
62	198201062011011007	Moh. Hafid Effendy, M.Pd
63	198007092011012010	Hj. Kristanti Ayuanita, M.Pd
64	198309022011012009	Henny Uswatun Hasanah, M,Pd
65	198402012011012014	Aflahah, M.Pd
66	198303052011011006	H. Muhammad Jamaluddin, M.Pd
67	197810102009122001	Afifah Raihany, M.Pd
68	197904092009011006	Abdul Jalil, M.HI
69	198109122009122005	Nina Khayatul Virdyna, M.Pd
70	198205092011012014	Lely Shofa Imama, M.S.I
71	197111212003121001	H. R. Taufikurrahman, M.Pd.I
72	198101012015031003	Usman, M.Pd.I.
73	198805062015031007	Taufikurrahman, M.H.
74	198408132015031003	Ainol Yaqin, M.H.I.
75	198210292015031001	Moch. Cholid Wardi, M.H.I.
76	198706162015032010	Muliatul Maghfiroh, M.Pd.I.
77	198212282015032003	Sri Nurhayati, M.Pd.
78	198308162015032002	Heni Listiana, M.Pd.I.
79	198710012015031003	Khairul Muttaqin, M.Th.I.
80	198507012015031003	Mohammad Subhan Zamzami, Lc., M.Th.I.
81	198304282015031002	Akh Syaiful Rijal, S.Th.I., M.Pd.I.
82	198311272015031003	Jamiludin Usman, M.Pd.I.
83	198008212015031003	Zaglul Fitriani, M.A.
84	199105142018011003	Khotibul Umam, M.E.I.
85	199211132018012002	Ria Astuti, M.Pd.
86	198411202018011001	Fahrurrozi, M.E.I.
87	199101202018011002	Kudrat Abdillah, M.H.I.
88	198906172018012001	Masyithah Mardhatillah, M.Hum.
89	199111062019032019	Siti Mariyam, M. A.
90	198910142019031016	Tri Sutrisno, M. Pd
91	198401172019031003	Fathorrozy, M.Pd.I.
92	198702272019032021	Lasmi Febrianingrum, M.Pd.
93	198708052019031005	Delta Yaumin Nahri, M.Th.I.
94	199004042019031015	Moh. Badruddin Amin, M.Kom
95	199105312019032019	Hafidlatul Fauzuna, M.I.Kom
96	198801052019032004	Fena Ulfa Aulia, M. Ak.
97	199107082019032026	Ira Hasti Priyadi, M.A.
98	199011132019032008	Arina Mufrihah, M.Pd.I.
99	198408282019032011	Heny Triyaningsih, M.A
100	199004242019032012	Fithriyah Rahmawati, M.Pd
101	198707152019032008	Iswatun Hasanah, M.Psi.
102	199211112019031010	Thorik Aziz, M.Pd.
103	198411042019031004	Azhar Amrullah Hafizh, M.Th.I

104	198503212019031004	Hilmi Qosim Mubah, M.Pd.I
105	199102262019031012	Ach Baiquni, M.Ag
106	198812082019032014	Kutsiyah, M.Pd.I
107	199401202019031008	Mohammad Hamim Sultoni, M.A.B
108	198804032019031002	Mad Sa'i, M.Pd.I
109	198808032019031009	Abd. Mannan, M.Pd.I
110	199408182019032023	Ishlakhatu Sa'idah, M.Pd.
111	199303212019031018	Bhismoadi Tri Wahyu Faizal, M.H.
112	199002252019031005	Ahmad Imam Khairi, M. Pd
113	198901012019032028	Zainatul Mufarrikoh, M. Si
114	199206142019032022	Harisah, M.Sy
115	199302132019032023	Liana Rochmatul Wachidah, M.Pd.
116	199206182019031011	M. Haris Hidayatulloh, M.SEI
117	199007262019031010	Mochamad Arifin Alatas, M.Pd
118	199108072019031011	Agus Purnomo Ahmad Putikadyanto, M.Pd.
119	199104132019031009	Ah. Shibghatullah Mujaddidi, M.A.
120	199204152019031005	Albaburrahim, M. Pd.
121	199106132019032022	Sri Rizqi Wahyuningrum, M.Si.
122	198504202019032009	Siti Maisaroh, M.Pd.I
123	199201132019031008	Ahmad Nursobah, M.Pd.
124	198801162019032010	Wasilatur Rohmaniyah, M.A.
125	199201312019031006	Muhammad Taufiq, M.Sy.
126	199205182019032015	Luthfatun Nisa', M. Pd
127	199309252019032012	Nanda Septiana, M.Pd
128	199202192019032007	Faraniena Yunaeni Risdiana, M.Si
129	198705012019031002	Danang Prastyo, M.Pd.
130	198310032019032005	Uswatun Hasanah, MA. Hum
131	198612142019032013	Leli Lestari, M.Pd
132	198502172019031006	Abdul Haq Syawqi, M.HI
133	198803152019031002	Imam Sadili, M.A.
134	199408082019031008	Agik Nur Efendi, M.Pd.
135	199103252019031017	Sahrul Romadhon, M.Pd.
136	198507172019031007	Akhmad Farid Mawardi Sufyan, M.HI
137	199205252019032033	Selfi Lailiyatul Iftitah, M.Pd.
138	198611272019031004	Kacung Wahyudi, M.Pd.I
139	199207102019032020	Uly Mabruroh Halida, M.E.
140	198706052019031013	Afifullah, M.Sc
141	199102272019032019	Anna Aisa, M.Pd.
142	198904152019032019	Diana Vidya Fakhriyani, M. Psi
143	199306262019031023	Muchsinul Khuluq, M.Pd.
144	199204032019032009	Fitriyatul Qomariyah, M. Kom
145	199207132019081001	Muhammad Hadiatur Rahman, M. Pd
146	198505102019081001	A. Fathikul Amin Abdullah, M. Pd

Dosen Tetap Non ASN

NO	NIDT	NAMA
1	198711292016082701	Putri Alfia Halida, M.Th.I
2	198710152016081702	Lukmanul Hakim, S.E.I, M.E.I
3	198104102016081703	Wasilul Chair, S.H.I, M.S.I
4	198508022016081704	Suaidi, S.HI, M.Si
5	199108272016081707	Moh. Fausi, S.Pd, M.Si
6	198912252016081708	Reza Mubarak, S.Si, M.Si
7	198409072016081710	Shalehoddin, Lc, M.M
8	198610192016081711	Ainol Yakin, M.M.

9	198408082016081713	Moh. Afandi, S.H.I, M.H.I
10	198210202016081714	Achmad Fauzi, S.HI, M.H.I
11	198106122016081715	Ah. Kusairi, M.HI
12	198305112016081717	Ach. Faidi, SHI, LL.M
13	198503032016081718	Busahwi, M.Pd.I
14	198707182016081720	Moh. Faridi, M.Pd
15	198809222016081721	Agung Fakhruzy, S.H, M.H
16	198911152016082722	Lizamah, M.Th.I
17	198208132016082723	Zubdatul Munawarah, M.Sc.
18	198703112016081724	Mohammad Hefni, M.Si
19	197405082016081726	Achmad Muzammil Alfian Nasrullah, M.Ag.
20	198712302016081727	Ainul Yaqin, M.A
21	198308292016081728	Mohammad Farah Ubaidillah, M.Hum
22	198005072016081731	Abdul Wahid, M.Phil
23	198701152016081732	Moh. Zuhdi, M.I.Kom
24	198202052016081733	Sukron Romadhon, M.Si
25	198205212016081734	Abdul Aziz, M.Pd.I
26	198111082016081735	Misnawi, M.Pd.I
27	198502242016081736	Roychan Yasin, SS, M.Pd.I
28	198409182016082737	Nurdiana Arifah, M.Pd
29	198702122016081738	Roviandri, S.Sos.I, M.Pd.I
30	198901112016082739	Masyithah Maghfirah Rizam, S.S, M.Pd
31	198212232016082740	Hesty Kusumawati, M.Pd.
32	198512302016081741	Wahab Syakhirul Alim, M.Pd
33	198805172016082742	Rabi'ah, M.Pd
34	198709082016082743	Rinta Ratnawati, M.Pd
35	198102162016081744	Abdul Wafi, S.S., M.Pd
36	198211172016081745	Achmad Baidawi, M.Pd
37	198203272016081746	Fadilah, M.Pd
38	198701012016081747	Mohammad Imam Sufiyanto, M.Pd
39	198906302016082750	Rusdiana Navlia, M.Pd.I
40	199101052016081751	Suwantoro, M.Pd.I
41	198709012016082752	Lailatul Fitriyah, M.Pd.I
42	198808122016081753	Ahmad Fawaid, M.Pd.I
43	198306262016081754	Rasidi, M.Pd.I
44	198805152016082755	Fatimatuz Zahroh, M.Pd
45	198603162016082756	Itaanis Tianah, S.Sos., MA.Hum
46	197610102016081725	Imam Hanafi, S.Pd.I, M.H.I

Data Dosen Luar Biasa

NO	NAMA
1	Abdul Wafi, M.Pd.I
2	Dawiyatun, M.Pd.I
3	Emna Laisa, M.Pd.I
4	Fiena Saadatul Ummah, M.Pd
5	Moh. Elman, M.Pd
6	Budi Hartono, M.Pd
7	Nihayatur Rahmah, M.Pd
8	Robiatul Adawiyah, M.Pd
9	Firdausiyah, M.Pd
10	Sus Mapsusoh, M.Pd
11	Hanafi Muslim, M.Pd
12	Ulfatur Rahmah, M.Pd

13	Dianita Dwi Taurisa, M.Pd
14	Moh. Zaiful Rosyid, M.Pd
15	Nasiruddin, M.Pd.I
16	Nurul Yakin, M.Pd
17	Abrorinnisail Masruroh, M.Sosio
18	Evi Febriani, M.Psi
19	Umarul Faruk, M.Pd
20	Akh. Fakh, M.Pd
21	Moh. Khalid Hasan, M.Si
22	Suhairi, M.Pd
23	Abd. Hannan, M.Sosio
24	Dedy Wahyudi, M.Pd
25	Febrihada Gahas Candramukti, M.A
26	Sri Ira Suharwati, M.Pd
27	Imaniyatul Fitriyah, M.Pd
28	Sunu, M.Pd
29	Agus Saifuddin Amin, M.Si
30	Esa Arif AS, S.Pd.I, M.I. Kom
31	Fathor Rusi
32	Mohammad Khairul Umam
33	Muchlis
34	Taufiqur Rahman, M.I. Kom
35	Wasilul Chair, M.Si
36	Shalehoddin, Lc., MM
37	Ainol Yakin, SE., MM
38	Lukmanul Hakim, S.E.I., M.EI
39	Suaidi, S.HI., M.Si
40	Putri Alfia Halida, Lc., M.Th.I
41	Reza Mubarak, M.Si
42	Subairi, S.E.Sy., M.E
43	Miftahul Jannah, M.Sc
44	Nuril Aisyah Arfan, M.Th.I
45	Zainur Rahman, M.Sc
46	Muhsin Muis, M.Pd.I
47	Alfian Halid Sofian, M.Ak
48	Anni Muslimah Purnamawati, M.E
49	Sidik, SE., MM
50	Muchlis, S.Sos.I., M.Kom.I
51	Mahrus, M.Pd.I
52	Riskiyatul Khasanah, M.E
53	Faqih Ali Syari'ati, M.S.I
54	Muzayyinatul Hamidia, S.Pd., M.Pd
55	Febi Annuri Jayasi, M.Ak
56	Sri Nurma Ningsih, M.Pd
57	Ummu Kulsum, MA
58	Arif Rahman, SE., MM
59	Ahmad Fakhurraji, SE., M.Ak.
60	Naili Rohmah Iftitah, S.HI., M.Pd.I
61	Yenny Susilawati, S.E.
62	Zakiyah, MHI
63	Evi Febriani, M.Psi
64	Adie Kurniawan, MM
65	Sulaisi, S.H.I., M.I.P
66	Kutsiyatur rahmah, M.H.I
67	Khalilullah, M.HI

68	H. Ilyasak, S.Ag. M.Pd
69	Drs. Mat Busiril, MH
70	Ah. Kusairi, M.HI
71	Agung Fakhruzy, S.H., M.H
72	Drs. H. Imam Farok, M.HES
73	Try Subakti, M.H
74	Busairi, S.Ud, M.Ag

Pamekasan, 15 Juli 2020

Rektor,



Mohammad Kosim



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-067/Ps/HM.01/04/2021
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

06 April 2021

Kepada
 Yth. Rektor IAIN Madura

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Junaidi
 NIM : 19710015
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag
 2. Abdul Aziz, M.Ed., Ph.D
 Judul Tesis : Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius
 (Studi Kasus di Institut Agama Islam Negeri Madura)

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

see rbulh
Umi Sumbulah
 12/4/21

Direktur,

 Umi Sumbulah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA

Jln. Raya Panglegur Km 4 Pamekasan 69371 Jawa Timur,

Telp. (0324) 327248 Fax (0324) 322551

Website: www.iainmadura.ac.id Email: info@iainmadura.ac.id

Pamekasan, 18 Juni 2021

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 891.a /In.38/R/PP.00.9/06/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. H. Mohammad Kosim, M. Ag
 NIP : 196901011994031008
 Jabatan : Rektor
 Unit Kerja : Institut Agama Islam Negeri Madura

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : Junaidi
 NIM : 19710015
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam UTN Malik Malang

Mahasiswa yang tersebut diatas benar-benar melakukan kegiatan penelitian dengan judul Kepemimpinan Perguruan Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik dan Budaya Religius. Pelaksanaan mulai tanggal 12 April 2021 s.d 03 Mei 2021. Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pamekasan, 18 Juni 2021

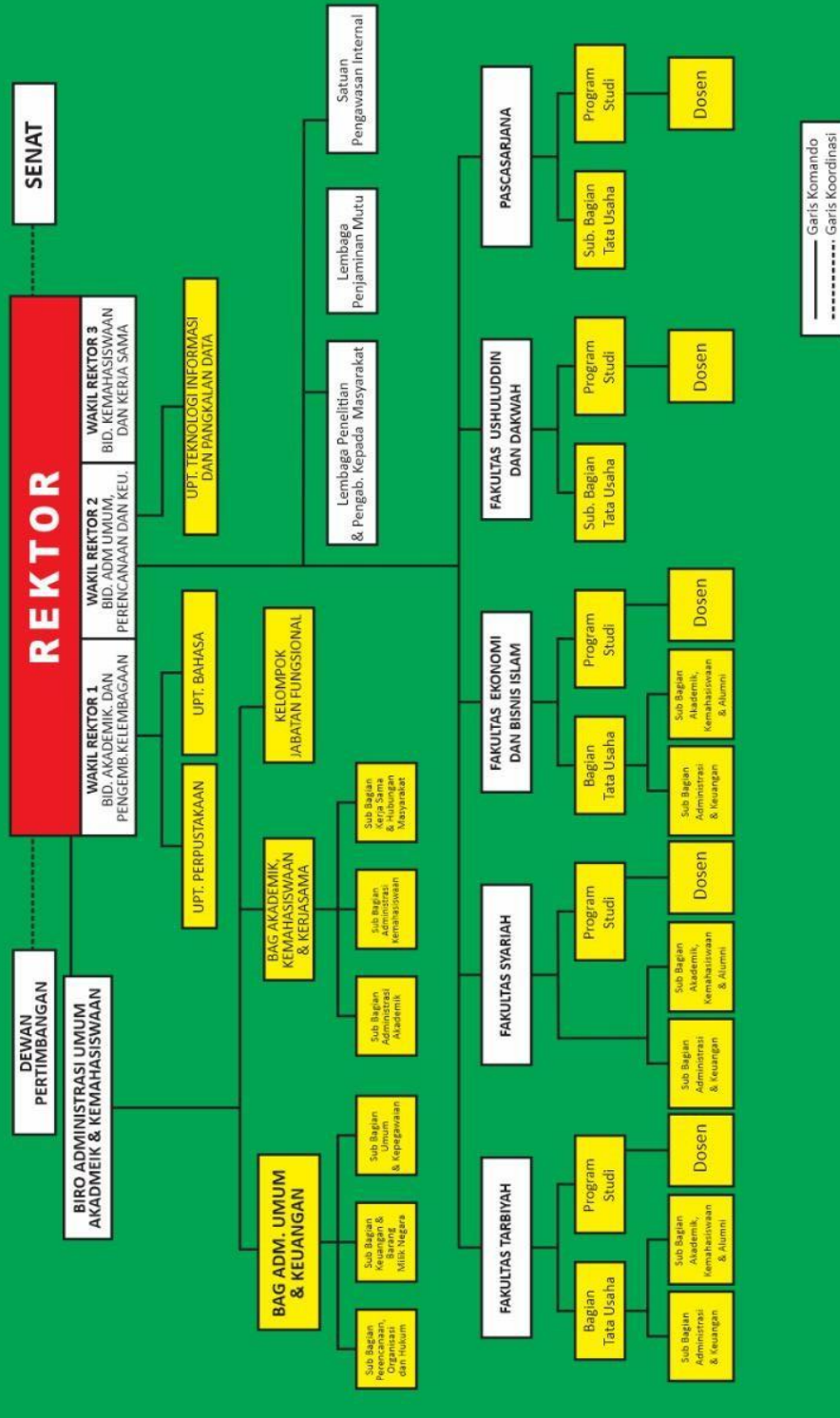
Rektor,



Mohammad Kosim
Mohammad Kosim

NIP: 196901011994031008

**STRUKTUR ORGANISASI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA
BERDASARKAN PMA NOMOR 34 TAHUN 2018**





Penandatanganan ISO IAIN Madura bekerjasama UIN Malang



Sekretariat ISO dan Pakta Integritas Penjeminan mutu IAIN Madura



Rumah Jurnal IAIN Madura

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MADURA
Jl. Panglegur Km. 4 Tlanakan Pamekasan Madura

Kalender Akademik Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021

No.	Kegiatan	Tanggal
1	Pembayaran UKT/SPP	25 Januari-11 Februari 2021
2	Pengajuan Cuti Studi*	25 Januari-11 Februari 2021
3	Pemrograman KRS	26 Januari-15 Februari 2021
4	Kepensehatan Akademik (Online)	1-13 Februari 2021
5	Penjadwalan Perkuliahan	18-23 Januari 2021
6	Perbaikan KRS	15-17 Februari 2021
7	Cetak Presensi Perkuliahan	18-20 Februari 2021
8	Kuliah Umum/Kuliah Tamu/Seminar	Selama masa aktif kuliah
9	Perkuliahan	22 Februari-26 Juni 2021
10	Ujian Tengah Semester	12-17 April 2021
11	Ujian Akhir Semester	21-26 Juni
12	Masa Input Nilai Mata Kuliah	21 Juni-3 Juli 2020
13	Pengajuan Judul Skripsi	Setiap bulan aktif kuliah
14	Penetapan Pembimbing Skripsi	Setiap bulan aktif kuliah
15	Pendaftaran Ujian proposal	Setiap bulan aktif kuliah
16	Ujian Proposal Skripsi	Setiap bulan aktif kuliah
17	Pendaftaran Ujian Skripsi	Setiap bulan aktif kuliah
18	Ujian Skripsi	Setiap bulan semester berjalan
19	Yudisium	April, Agustus & Desember 2021
20	Wisuda	April, Agustus & Desember 2021
21	Penyetoran RBKD	15-20 Februari 2021
22	Penyetoran LKD	5-10 Juli 2021
23	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Perkuliahan	April 2021
24	Penelitian	Januari - Juni 2021
25	KPM (Kuliah Pengabdian kepada Masyarakat)	Juni - Juli 2021
26	Pekan Audit Mutu Internal	Minggu ke 2 Juli 2021
27	Praktikum	Menyesuaikan dengan Jadwal Fakultas Masing-Masing

Pamekasan, 30 Januari 2021
Rektor,
M. Abd. Wahid Kosini
M. ABD. WAHID KOSINI
NIP. 195903031 1993031 005

Kalender Akademik Semester Genap Tahun 2020/2021



Rapat Kelembagaan IAIN Madura



Seminar penguatan kapasitas dosen



Penguatan kelembagaan IAIN Madura



Peningkatan kompetensi dosen dan mahasiswa



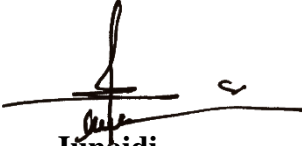
RIWAYAT HIDUP



Nama : Junaidi
NIM : 1971015
Alamat : Dsn. Barat Jalan, Ds. Ambender, Kec. Pegantenan, Kab. Pamekasan
Tempat Tanggal Lahir : Pamekasan, 07 Oktober 1995
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
No. Telp/Hp : 085903692777/081977784555
Riwayat Pendidikan :

1. SDN Ambender 1 :2007
2. MTs Riadlul Muhtadin Pesanggar :2010
3. MA Al-Husaini Pesanggar :2013
4. S1 Manajemen Pendidikan Islam IAIN Madura :2019
5. S2 Manajemn Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang :2021

Batu 01 Juli 2021


Junaidi
NIM: 19710015

