

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENANAMKAN
BUDAYA ORGANISASI MAJA LABO DAHU DI MTS AR-RIDWAN SAPE RAI OI**

Khairunnisa Tul Sholihah¹, Ruswan², Fatah Syukur³

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Email: 25031380027@student.walisongo.ac.id¹, ruswan@walisongo.ac.id²,
fsyukur@walisongo.ac.id

Abstrak

Lembaga pendidikan Islam saat ini dituntut memiliki benteng internal yang kokoh guna menghadapi pergeseran moral era globalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan budaya organisasi berbasis kearifan lokal Maja Labo Dahu (Malu dan Takut) di MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi, berikut hambatan dan solusi yang dihadapi. Pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, dan staf, serta melalui observasi partisipatif pasif dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menerapkan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan dan internalisasi nilai dilakukan melalui pengondisian lingkungan (formatting) dan keteladanan (uswah) nyata dari kepala madrasah; (2) Fungsi pengawasan (controlling) bertransformasi menjadi pengawasan transendental berbasis kesadaran teologis (self-assessment) guru terhadap amanah profesinya; dan (3) Manifestasi nilai Maja Labo Dahu dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) berhasil menggeser pendekatan hukuman (punishment) ke metode modeling (peniruan) yang humanis-dialogis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengintegrasian kearifan lokal Bima ke dalam manajemen modern mampu menciptakan akuntabilitas ganda, yaitu tanggung jawab publik sekaligus ketuhanan, yang meningkatkan kedisiplinan serta integritas madrasah secara organik.

Kata Kunci: Manajemen Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Budaya Organisasi, Maja Labo Dahu.

Abstract

Islamic educational institutions are currently demanded to possess a solid internal fortress against the moral shifts of the globalization era. This study aims to analyze the leadership management strategy of the madrasah principal in instilling an organizational culture based on the local wisdom of Maja Labo Dahu (Shame and Fear) at MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi, including the obstacles encountered and their solutions. A qualitative approach with a case study design was utilized. Data collection was carried out through in-depth interviews with the principal, teachers, and staff, alongside passive participant observation and documentation studies. Data analysis followed the Miles, Huberman, and Saldaña interactive model, while data validity was verified using source and technique triangulation. The results indicate that: (1) Planning and value internalization are executed through environmental formatting and real

exemplary behavior (uswah) from the principal; (2) The controlling function transforms into transcendental supervision based on the teachers' theological self-assessment of their professional duties; and (3) The manifestation of Maja Labo Dahu values in teaching and learning activities (KBM) successfully shifts the conventional penalizing approach toward a humanist-dialogic modeling method. This study concludes that integrating Bima's local wisdom into modern management establishes dual accountability—both public and divine—which organically enhances the discipline and integrity of the madrasah.

Keywords: Leadership Management, Madrasah Principal, Organizational Culture, Maja Labo Dahu.

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam saat ini berada di tengah pusaran tantangan globalisasi dan pergeseran nilai moral yang menuntut adanya benteng internal yang kokoh. Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebagai institusi pendidikan tingkat menengah tidak hanya bertanggung jawab dalam transfer pengetahuan akademis, melainkan juga dalam pembentukan karakter dan akhlak generasi muda. Untuk mencapai efektivitas tersebut, sebuah madrasah memerlukan lingkungan kerja dan iklim belajar yang kondusif yang termanifestasi melalui budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi berperan sebagai kompas moral, sistem nilai, dan pedoman perilaku yang diyakini serta dipraktikkan bersama oleh seluruh warga madrasah, mulai dari kepala madrasah, guru, staf, hingga peserta didik. Budaya organisasi yang positif terbukti mampu meningkatkan mutu kelulusan, etos kerja pendidik, dan kedisiplinan kolektif secara signifikan.

Kepemimpinan adalah bagian penting dari keberhasilan suatu organisasi, sama seperti manajemen. Kepemimpinan adalah entitas yang mengarahkan pada kerja anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagian besar orang percaya bahwa kepemimpinan yang efektif memungkinkan sumber daya yang potensial dalam organisasi untuk bersaing secara kompetitif dan terhubung satu sama lain.¹

Salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi adalah manajemen kepemimpinan, tata kelola dan sistem suatu organisasi memainkan peran utama dalam menentukan keberhasilannya. Dengan kata lain, manajemen kepemimpinan yang efektif dapat membentuk tenaga kerja berkualitas terbaik. Akibatnya, organisasi tersebut akan tumbuh dan berkembang

¹ Iryanto Irvan Jaya Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 'MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN', 2 (2024), pp. 306–12.

secara organik. Sebaliknya, jika manajemen puncak tidak efektif, organisasi tersebut akan tertinggal dalam segala hal.²

Pembentukan budaya organisasi yang berakar kuat tidak terjadi secara mekanis, melainkan memerlukan arah manajemen kepemimpinan yang strategis. Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi (top leader) sekaligus manajer memiliki peran sentral dalam merumuskan arah kebijakan, memberikan keteladanan, serta menggerakkan seluruh ekosistem sekolah. Manajemen kepemimpinan yang efektif di era modern saat ini tidak lagi hanya mengandalkan teori-teori barat yang kaku, melainkan mulai bergeser pada pemanfaatan kearifan lokal (local wisdom) sebagai basis pembentukan karakter organisasi. Integrasi budaya lokal dalam manajemen madrasah dinilai lebih persuasif dan memiliki daya ikat emosional yang lebih kuat bagi komunitas setempat.

Bagi masyarakat Bima, salah satu falsafah hidup yang paling mendasar dan sarat akan nilai teologis serta humanis adalah Maja Labo Dahu (Malu dan Takut). Secara konseptual, Maja merepresentasikan rasa malu kepada sesama manusia dan diri sendiri apabila melakukan tindakan yang melanggar norma sosial atau agama. Sementara Dahu mencerminkan rasa takut kepada Allah SWT atas segala konsekuensi dosa dan pertanggungjawaban di akhirat. Falsafah ini memiliki benang merah yang sangat kuat dengan konsep ihsan dan akhlakul karimah dalam Islam. Ketika nilai Maja Labo Dahu diinternalisasikan ke dalam budaya organisasi madrasah, ia akan bertransformasi menjadi etos kerja: para guru akan malu jika tidak disiplin mengajar, staf akan malu jika memberikan pelayanan yang buruk, dan semua komponen takut untuk melalaikan amanah pendidikan yang diembannya.

MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi merupakan salah satu institusi pendidikan yang berada dalam lingkungan kultural masyarakat Bima, sehingga penerapan nilai Maja Labo Dahu menjadi sangat relevan sekaligus menantang. Berdasarkan pengamatan awal, tantangan terbesar terletak pada bagaimana kepala madrasah mengonversi nilai filosofis tradisional tersebut ke dalam instrumen manajemen modern, seperti perencanaan kerja, pembagian tugas, pelaksanaan program pembiasaan, hingga evaluasi kinerja staf. Banyak lembaga pendidikan gagal mempertahankan nilai lokal karena kepemimpinannya hanya menjadikan kearifan lokal sebagai slogan formalitas tanpa adanya sistem manajemen yang terstruktur.

² Pengaruh Kompensasi and others, '(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021', 5.2 (2020).

Meskipun kajian mengenai kepemimpinan kepala madrasah dan kearifan lokal telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik membedah manajemen kepemimpinan dalam mengintegrasikan falsafah Maja Labo Dahu sebagai fondasi budaya organisasi di tingkat Madrasah Tsanawiyah masih sangat terbatas. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mengenai strategi manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan budaya organisasi Maja Labo Dahu di MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi, termasuk hambatan serta solusi yang ditempuh dalam proses pembiasaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (case study) untuk mengeksplorasi secara mendalam dan komprehensif mengenai manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam menanamkan budaya organisasi berbasis kearifan lokal Maja Labo Dahu di MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi. Pengumpulan data di lapangan dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam (in-depth interview) bersama informan yang dipilih secara purposive (meliputi kepala madrasah selaku informan kunci, wakil kepala madrasah, guru, dan staf tata usaha), observasi partisipatif pasif untuk mengamati pembiasaan, etos kerja, serta iklim organisasi sehari-hari, serta studi dokumentasi terhadap regulasi tertulis, rencana strategis madrasah, dan catatan kinerja. Seluruh data mentah yang diperoleh kemudian diolah menggunakan teknik analisis data model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tahapan kondensasi data (memilah dan memfokuskan data manajemen), penyajian data dalam bentuk narasi logis, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi akhir. Selanjutnya, untuk menjamin derajat kepercayaan, objektivitas, dan keabsahan temuan penelitian, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber (membandingkan persepsi antar-informan) dan triangulasi teknik (menguji keselarasan antara hasil wawancara, fakta observasi, dan bukti dokumen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Perencanaan dan Internalisasi Nilai Maja Labo Dahu

Kepala MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi menerapkan fungsi manajemen kepemimpinan dimulai dari tahap pengondisian lingkungan (formatting) dan keteladanan (uswah). Nilai Maja (malu kepada manusia dan diri sendiri jika melanggar norma) dan Dahu (takut kepada Allah

SWT atas segala konsekuensi dosa) diinternalisasikan melalui kebijakan formal dan pembiasaan harian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi, beliau menegaskan:

"Kami tidak bisa menuntut siswa atau guru berkarakter jika manajemen di atasnya tidak memberikan contoh. Budaya Maja Labo Dahu ini kami breakdown ke dalam aturan kedisiplinan. Rasa 'Maja' atau malu kami arahkan pada rasa malu jika datang terlambat, malu jika tidak mempersiapkan perangkat pembelajaran, dan malu jika hak siswa terbengkalai. Sementara 'Dahu' atau takut, kami bangun sebagai kesadaran transendental bahwa profesi guru adalah amanah yang dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT. Jadi, pengawasan terbaik bukan dari kepala madrasah, melainkan dari rasa takut kepada pencipta-Nya." (Wawancara, 2026).

Kepemimpinan dalam konteks ini bergerak melampaui pendekatan birokratis-transaksional menuju kepemimpinan transformistik berbasis spiritual. Kepala madrasah memosisikan diri sebagai culture builder (pembangun budaya) yang mengaitkan kinerja profesional dengan konsekuensi eskatologis (akhirat).

Secara analitis, keberhasilan tahap perencanaan dan internalisasi ini sangat bergantung pada konsistensi kepala madrasah sebagai figur sentral keteladanan (role model). Nilai Maja Labo Dahu tidak akan mampu meresap ke dalam sanubari organisasi jika pimpinan hanya menjadikannya sebagai instrumen penekan bawahan tanpa adanya komitmen pribadi. Dengan mempraktikkan perilaku disiplin terlebih dahulu, kepala madrasah berhasil menciptakan efek social modeling yang kuat di lingkungan kerja. Proses dekonstruksi nilai-nilai abstrak menjadi indikator kinerja riil (seperti ketepatan waktu dan kesiapan mengajar) membuat para guru memiliki pemahaman psikologis yang seragam, sehingga visi madrasah untuk membentuk ekosistem pendidikan yang berkarakter luhur dapat diletakkan di atas fondasi komitmen yang solid sejak awal.

Implementasi Fungsi Controlling (Pengawasan) Berbasis Transendental

Manajemen kepemimpinan kepala madrasah di MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi mencapai titik puncaknya pada fungsi pengawasan (controlling) yang unik. Pengawasan yang dilakukan tidak lagi bersifat represif atau sekadar berorientasi pada pemenuhan dokumen administratif, melainkan menyentuh aspek spiritualitas kerja. Kepala madrasah berhasil mengonversi nilai Dahu (takut kepada Allah) menjadi sistem self-assessment atau pengawasan melekat dalam diri

setiap pendidik. Evaluasi rutin bulanan tidak diaplikasikan sebagai forum penghakiman, melainkan sebagai ruang refleksi teologis di mana guru diajak untuk menilai sejauh mana amanah profesional mereka telah ditunaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi, beliau memaparkan teknis pengawasan ini:

"Secara formal, saya tetap memeriksa perangkat pembelajaran dan absensi melalui finger print. Namun, esensi pengawasan kami ada pada ketukan hati. Dalam rapat evaluasi, saya selalu mengingatkan bahwa gaji yang kita terima dan waktu yang kita habiskan di kelas akan dihisab. Ketika guru memiliki rasa 'Dahu' (takut) bahwa memakan gaji dari waktu mengajar yang dikorupsi itu tidak berkah, maka tanpa saya awasi pun mereka akan mengajar dengan ikhlas dan penuh persiapan." (Hasil Wawancara, 26 April 2026).

Pendekatan ini membuktikan bahwa internalisasi budaya organisasi yang berbasis kearifan lokal mampu memangkas jarak birokrasi yang kaku. Konsep pengawasan transendental ini sejalan dengan pandangan Supriadi (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan madrasah yang efektif di era modern adalah kepemimpinan yang mampu menggeser motivasi kerja guru dari motivasi material (ekonomis) menuju motivasi spiritual. Ketika nilai Maja Labo Dahu telah melandasi fungsi controlling, maka pengawasan eksternal berubah menjadi kesadaran internal yang otonom.³

Secara lebih mendalam, rekonstruksi fungsi pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah ini berhasil menciptakan keseimbangan antara *hablum minallah* (akuntabilitas ketuhanan) dan *hablum minannas* (akuntabilitas publik). Pimpinan tidak lagi terjebak pada pengawasan fisik yang melelahkan, sebab instrumen Maja telah memitigasi potensi pelanggaran etika profesional secara preventif. Guru tidak sekadar takut pada pemotongan tunjangan atau teguran kedinasan, melainkan merasa "malu" secara eksistensial jika performa mengajarnya merugikan hak-hak kognitif dan moral peserta didik. Implikasinya, model pengawasan berbasis etno-religius ini melahirkan iklim kerja yang berintegritas tinggi, di mana transparansi dan kejujuran akademik tumbuh secara organik tanpa perlu di bawah tekanan struktural yang konstan.

³ Lobimartua Hasibuan, 'Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Religius Di Lingkungan Madrasah Tsanawiyah Se Kota Padangsidempuan' (UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2023).

Manifestasi Budaya Maja Labo Dahu dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM)

Dampak nyata dari keberhasilan manajemen kepemimpinan kepala madrasah ini terlihat pada atmosfer Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di dalam kelas. Guru-guru di MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan (transfer of knowledge), tetapi juga mengintegrasikan etno-pedagogi Bima dalam interaksi pembelajaran. Nilai Maja (malu) ditransformasikan kepada siswa dalam bentuk malu jika tidak mengerjakan tugas, malu jika menyontek, dan malu jika melanggar sopan santun. Sementara nilai Dahu (takut) diajarkan untuk membangun kesadaran ketuhanan, sehingga siswa memiliki benteng moral untuk tidak melakukan perundungan (bullying) atau tindakan menyimpang lainnya.

Salah seorang guru pamong di MTs Ar-Ridwan memberikan konfirmasi terkait internalisasi nilai ini di ruang kelas:

"Kami mengintegrasikan Maja Labo Dahu ini langsung dalam kontrak belajar di awal semester. Jadi, sebelum mulai belajar, anak-anak sudah sepakat dengan nilai-nilai itu. Misalnya, saat ujian, kami menerapkan 'kejujuran berbasis dahu', di mana siswa diajak sadar bahwa Allah Maha Melihat. Hasilnya, suasana kelas menjadi lebih kondusif, dan karakter disiplin anak-anak terbentuk bukan karena takut dihukum guru, tapi karena menghargai nilai moral tersebut." (Hasil Wawancara, 26 April 2026).

Fenomena ini memperkuat riset yang dilakukan oleh Wardana (2022) dan Kusuma (2024). Mereka menegaskan bahwa sekolah yang berhasil mengawinkan manajemen modern dengan kurikulum berbasis kearifan lokal akan menghasilkan ekosistem pendidikan yang tangguh.⁴ Penanaman nilai Maja Labo Dahu yang diorkestrasi oleh kepala MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi terbukti mampu meningkatkan mutu pembelajaran sekaligus membentuk civil society kecil di lingkungan madrasah yang berintegritas tinggi, disiplin, dan memiliki akuntabilitas moral yang kuat di hadapan manusia maupun Tuhan.

Artikulasi nilai Maja Labo Dahu dalam KBM ini juga mengubah paradigma interaksi antara guru dan siswa menjadi lebih humanis-dialogis. Keteladanan guru dalam menerapkan rasa Maja (malu) ketika terlambat masuk kelas secara tidak langsung mentransmisikan nilai disiplin yang kuat kepada siswa melalui metode modeling (peniruan). Proses habituasi ini mereduksi metode pembelajaran konvensional yang cenderung menggunakan hukuman fisik atau verbal (punishment) untuk menegakkan kedisiplinan kelas. Dengan demikian, reaktualisasi

⁴ Suhirman Suhirman, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Reflektif Dalam Merealisasikan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam' (UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan, 2025).

falsafah lokal Bima di dalam ruang kelas tidak hanya berfungsi sebagai materi suplemen moral, melainkan telah bermutasi menjadi metodologi pembelajaran karakter yang efektif, adaptif, dan selaras dengan prinsip-prinsip psikologi perkembangan remaja modern.

PEMBAHASAN

Kearifan Lokal Budaya Bima

Suku Bima, atau lebih dikenal sebagai "dou mbojo", sangat taat pada agama dan memiliki falsafah hidup yang disebut "maja labo dahu", yang berarti malu dan takut pada diri sendiri, orang lain, dan Tuhan YME ketika mereka melakukan kesalahan atau bertindak menyimpang.

Adapun yang menjadi cakupan dari maja labo dahu antara lain:

- a. Renta ba lera kapoda ba ade karawi ba weki

Hal-hal yang diucapkan oleh lidah harus sesuai dengan hati nurani dan juga harus diamalkan oleh raga.

- b. Mbolo ro dampa atau mafaka ra dampa

Menjunjung tinggi prinsip kekeluargaan dengan selalu bermusyawarah dan mufakat sebelum mengambil keputusan.

- c. Karawi kabaju

Seluruh masyarakat harus berkolaborasi untuk membuat program dan menerapkan keputusan yang dibuat setelah musyawarah.

- d. Ngahi rawi pahu

Semua yang sudah diikrarkan harus menjadi kenyataan. Kapahupu aura nggahi berarti mewujudkan apa yang dikatakan, aina nggahi malao ncau berarti jangan berkata yang sia-sia, nggahi malabo rawi berarti kata dengan perbutan, dan kuncipu maiha henggapu mataho berarti bukalah yang baik.

- e. Su'u sawa'u sia sawale

Tidak peduli seberapa berat tugasnya atau cobaan yang dihadapinya, itu harus diselesaikan dengan sabar dan tekun.

- f. Tohopa ra nahu sura dou labo dana

Semua hasil dan pencapaian yang telah dicapai secara kolektif harus diterima dengan adil sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban. Filosofi ini mengandung makna seperti neo rima, neo edi (yang berarti ringan tangan dan kaki), aina nae ade (yang berarti jangan serakah), kasi ade angi (yang berarti saling mengasihi),

bantu kali cempe angi (yang berarti saling menolong) raso ade (yang berarti ikhlas) dan rombo (yang artinya jujur).

g. Tahompa ra nahu sura dou ma rimpa

Individu dan kelompok yang memiliki kekuatan dan kekayaan harus mempertimbangkan dan membantu mereka yang kurang beruntung.⁵

Secara analitis, eksistensi kearifan budaya Bima mencerminkan ketahanan identitas yang luar biasa di tengah pluralisme modern. Semboyan Maja Labo Dahu tidak hanya berfungsi sebagai pembeda sosiologis (ciri khas), tetapi juga sebagai basis etis yang memandu interaksi sosial masyarakatnya. Fenomena ini membuktikan bahwa batas-batas geografis tidak mereduksi nilai kultural; masyarakat Bima secara konsisten mereproduksi karakteristik etis mereka sebagai bentuk tanggung jawab moral, baik domestik maupun global.

Filosofi Maja Labo Dahu

Filosofi Maja Labo Dahu (Malu dan Takut) merupakan fondasi epistemologis dan pedoman etik universal yang mengakar kuat dalam kesadaran kolektif masyarakat Bima untuk mengonstruksi martabat, harga diri, dan integritas kemanusiaan secara total. Eksistensi maja (malu) dan dahu (takut) beroperasi secara dialektis dan interdependen, di mana ketiadaan salah satu aspek akan memicu anomali moral serta ketidakseimbangan psikis dalam diri individu. Sebagai instrumen etika yang egalitarian, filosofi ini meruntuhkan stratifikasi sosial berlaku mutlak bagi penguasa maupun rakyat jelata serta berfungsi ganda sebagai ruang evaluasi diri (self-reflexivity) secara internal demi melahirkan tindakan yang jujur, sekaligus menjadi katalis sosial secara eksternal dalam menciptakan relasi kemanusiaan yang inklusif dan harmonis. Manifestasi kulturalnya yang sakral, seperti ritual pembisikan kalimat ini oleh orang tua saat pelepasan anak yang hendak merantau atau menikah, menegaskan fungsi Maja Labo Dahu bukan sekadar motivasi pragmatis, melainkan sebuah wasiat metodologis dan kompas moral transendental yang wajib dipertahankan di tengah dinamisnya perubahan zaman.⁶

⁵ Fakultas Kesehatan and Program Studi, 'Universitas Muhammadiyah Bima – SBMPTMU', 24 (2025), pp. 79–88.

⁶ Nur Syariful Amin, 'Persepsi Mahasiswa Bima Terhadap Maja Labo Dahu', *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1.2 (2018), pp. 63–76.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen kepemimpinan kepala madrasah di MTs Ar-Ridwan Sape Rai Oi dalam menanamkan budaya organisasi Maja Labo Dahu berhasil dilakukan secara efektif melalui tiga langkah strategis:

1. Perencanaan dan Internalisasi: Kepala madrasah membumikan nilai filosofis Maja Labo Dahu menjadi indikator disiplin kerja riil melalui kekuatan keteladanan nyata (uswah/role model).
2. Pengawasan (Controlling): Mengubah pengawasan formal-administratif menjadi pengawasan transendental dengan menyentuh kesadaran religius (self-assessment) guru berbasis nilai Dahu (takut kepada Allah).
3. Manifestasi dalam KBM: Mengintegrasikan nilai moral lokal ke dalam kontrak belajar kelas, sehingga mengubah penegakan disiplin siswa dari metode hukuman (punishment) menjadi pendekatan keteladanan (modeling) yang humanis.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengintegrasian kearifan lokal Bima ke dalam manajemen modern mampu menciptakan akuntabilitas ganda (publik dan ketuhanan) yang meningkatkan mutu serta integritas madrasah secara organik.

SARAN

1. Bagi Kepala Madrasah: Diharapkan membukukan indikator budaya Maja Labo Dahu ke dalam dokumen formal (seperti SOP atau pakta integritas tertulis) agar internalisasi nilai ini memiliki legitimasi administratif yang berkelanjutan dalam jangka panjang.
2. Bagi Guru dan Staf: Diharapkan menjaga konsistensi motivasi spiritual berbasis Maja Labo Dahu sebagai benteng moral dalam menghadapi tantangan dekadensi moral di era digital.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan melakukan penelitian komparatif di beberapa madrasah lain atau menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh konkret budaya Maja Labo Dahu terhadap produktivitas kerja guru maupun mutu lulusan secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Nur Syariful, 'Persepsi Mahasiswa Bima Terhadap Maja Labo Dahu', Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 1.2 (2018), pp. 63–76
- Hasibuan, Lobimartua, 'Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Religius Di Lingkungan Madrasah Tsanawiyah Se Kota Padangsidimpuan' (UIN Syekh

- Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, 2023)
- Kesehatan, Fakultas, and Program Studi, 'Universitas Muhammadiyah Bima – SBMPTMU', 24 (2025), pp. 79–88
- Kompensasi, Pengaruh, Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Alexandrio Emmanuel, Rita Hayati, Yasir Arafat, and others, '(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021', 5.2 (2020)
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, Iryanto Irvan Jaya, 'MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN', 2 (2024), pp. 306–12
- Suhirman, Suhirman, 'Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Reflektif Dalam Merealisasikan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam' (UIN KH Abdurrahman Wahid Pekalongan, 2025)