

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MEMBENTUK BUDAYA SEKOLAH DI
SD NEGERI**

SKRIPSI

Oleh:

TRIANA ANGGUNCAHYANI

NPM 1913053009



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBENTUK BUDAYA SEKOLAH DI SD NEGERI

OLEH

TRIANA ANGGUNCAHYANI

Masalah pada penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat, dengan fokus penelitian konsep budaya sekolah, strategi kepala sekolah, proses kepala sekolah membentuk budaya sekolah. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah 1) Pembentukan konsep budaya sekolah, dimulai dari menyusun visi misi sekolah. Penyusunan visi misi sekolah dilakukan secara musyawarah yang melibatkan kepala sekolah, guru, komite sekolah, dan seluruh pemangku kebijakan sekolah. Dari hasil penyusunan visi misi sekolah tersebut kemudian kepala sekolah melakukan perencanaan mengenai budaya sekolah yang akan diterapkan di SD Negeri 4 Metro Barat. 2) Setelah membuat perencanaan dengan matang melalui musyawarah/ rapat selanjutnya kepala sekolah melakukan bimbingan kepada pendidik dan juga peserta didik. Bimbingan kepada pendidik dilakukan melalui rapat, bimbingan tersebut berupa penyusunan budaya sekolah yang akan diterapkan dan bimbingan kepada peserta didik dilakukan melalui amanat upacara. 3) Proses yang selanjutnya adalah mempengaruhi, kepala sekolah mempengaruhi bawahannya dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya dengan cara selalu disiplin, demokratis, dan bertanggung jawab. Kemudian mempertahankan, kepala sekolah mempertahankan budaya sekolah dengan cara membuat kegiatan seperti, sholat duha, membaca al-quran, dan membaca buku bacaan semua dilakukan sebelum pembelajaran dimulai, serta membuat perlombaan kebersihan kelas yang diikuti oleh semua kelas.

Kata kunci : kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, strategi kepala sekolah membina dan mengembangkan budaya sekolah.

ABSTRACT

PRINCIPAL LEADERSHIP IN FORMING SCHOOL CULTURE IN STATE ELEMENTARY SCHOOL

BY

TRIANA ANGGUNCAHYANI

The problem in this research is the principal's leadership in shaping the school culture. This study aims to describe the leadership of the principal in shaping the school culture at SD Negeri 4 Metro Barat, with a focus on research on the concept of school culture, the strategy of the principal, the process by which the principal forms school culture. The research method in this study is the method of observation, in-depth interviews and documentation. The results of this study are 1) Formation of the concept of school culture, starting from compiling the vision and mission of the school. The preparation of the school's vision and mission is carried out by deliberation involving the school principal, teachers, school committee, and all school policy stakeholders. From the results of the preparation of the school's vision and mission, the principal then plans the school culture that will be implemented at SD Negeri 4 Metro Barat. 2) After making careful planning through deliberations/meetings, the principal then provides guidance to educators and students. Guidance to educators is carried out through meetings, the guidance is in the form of preparing a school culture that will be implemented and guidance to students is carried out through ceremonial mandates. 3) The next process is influencing, the principal influences his subordinates by using the power he has in a way that is always disciplined, democratic and responsible. Then defend, the principal maintains the school culture by holding activities such as Duha prayers, reading the Koran, and reading books all done before learning begins, as well as holding class cleanliness competitions that all classes take part in.

Keywords: the principal leadership, the school culture, the principal's strategy to foster and develop school culture.

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MEMBENTUK BUDAYA SEKOLAH DI
SD NEGERI**

Oleh

TRIANA ANGGUNCAHYANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMBENTUK BUDAYA
SEKOLAH DI SD NEGERI**

Nama Mahasiswa : *Triana Angguncahyani*

No. Pokok Mahasiswa : 1913053009

Program Studi : S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar

Jurusan : Ilmu Pendidikan

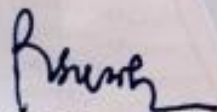
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENGESAHKAN

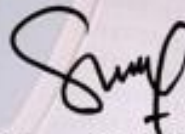
1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

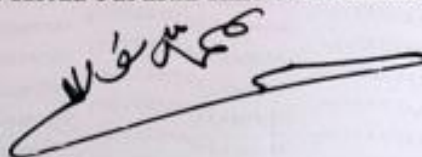


Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP 19760808 200912 1 001



Dr. Sheren Dwi Oktaria, M.Pd.
NIK 232111921027201

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan



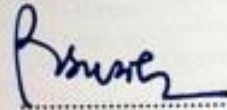
Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si.
NIP 19741220 200912 1 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji


Ketua

: **Dr. Riswandi, M.Pd.**



Sekretaris

: **Dr. Sheren Dwi Oktaria, M.Pd.**



Penguji Utama

: **Drs. Maman Surahman, M.Pd.**



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Sunyono, M.Si.

NIP.19651230 199111 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 Agustus 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Triana Angguncahyani
NPM : 1913053009
Program Studi : SI PGSD
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah di SD Negeri tersebut adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumber dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan Undang-undang dan Peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, Agustus 2023
Membuat Pernyataan,



Triana Angguncahyani
NPM 1913053009

RIWAYAT HIDUP



Triana Angguncahyani dilahirkan di Lampung Tengah pada tanggal 12 Desember 2000, seorang putri dari pasangan Bapak Pardi dan Ibu Siti Romlah. Peneliti merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara, memiliki dua kakak perempuan bernama Yulia Wulandari dan Irayani Wulan Agus Tina Putri.

Peneliti telah menempuh pendidikan dasar di SD Negeri 4 Kuripan pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP 28 Oktober dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di MAN 1 Lampung Timur dan lulus pada 2019. Pada tahun 2019, peneliti diterima dan terdaftar sebagai mahasiswa program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

MOTTO

“Jika tindakanmu menginspirasi orang lain untuk bermimpi lebih banyak, belajar lebih banyak, berbuat lebih banyak, dan menjadi lebih banyak, kamu adalah seorang pemimpin”

~ **John Quincy Adams** ~

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrahiim

Ucap syukur tiada henti. Masih mampu menghela nafas, masih mampu memandang keindahan dan masih mampu mengecap rasa. Sujud Syukurku kusembahkan kepada Mu Ya Allah, telah Engkau berikan aku kesempatan untuk bisa pada titik ini.

*Teriring rasa syukur atas limpahan nikmat-Nya yang tak terhingga,
kupersembahkan karya ini untuk :*

Kedua Orang tuaku

Pardi dan Siti Romlah

Sebagai tanda bakti dan rasa terimakasih yang tiada terhingga atas semua kasih sayang, semua do'a, dukungan, cinta dan kasih sayang yang tiada terhingga dan tiada mungkin dapat kubalas.

Kedua Kakakku

Yulia Wulandari dan Irayani Wulan Agus Tina Putri

Yang telah memberikan dukungan, semangat, do'a dan kasih sayangnya padaku. Kalianlah yang menjadi motivasu agar si bungsu mu ini bisa menjadi kebanggaan dan tauladan yang baik untuk terus dan tidak lelah dalam belajar dan menuntut ilmu.

Seluruh keluarga besar

Yang telah memberikan do'a dan dukungannya.

Almamaterku Universitas Lampung tercinta.

SANWACANA

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah Swt, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah di SD Negeri”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., Rektor Universitas Lampung yang telah berdedikasi membangun Universitas Lampung menjadi lebih maju dan memfasilitasi serta memotivasi mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Sunyono, M.Si., Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah mendukung mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Muhammad Nurwahidin, S.Ag., M. Ag., M.Si., Ketua Jurusan Ilmu pendidikan FKIP Universitas Lampung yang telah mendukung mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Drs. Rapani, M.Pd., Ketua Program Studi PGSD FKIP Universitas Lampung yang telah mendukung mahasiswa untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Pembimbing I yang telah senantiasa meluangkan waktunya memberi bimbingan, saran, juga nasehat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dr. Sheren Dwi Oktaria, M.Pd., selaku Pembimbing II yang telah senantiasa meluangkan waktunya memberikan bimbingan, saran, motivasi dan juga nasihat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Drs. Maman Surahman, M.Pd., selaku Pembahas yang telah memberikan saran, mengarahkan dengan bijaksana, membimbing dengan penuh kesabaran, dan memberikan saran yang bermanfaat untuk penyempurnaan skripsi ini.

8. Bapak dan Ibu dosen serta Staff Pendidikan Guru Sekolah Dasar di kampus B Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan, motivasi, dan pengalaman yang baik kepada peneliti.
9. Kepala SD Negeri 4 Metro Barat Mistin Sulistiyo Hastuti, S.Pd., yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
10. Kepada Ibu dan Bapak dewan guru SD Negeri 4 Metro Barat yang telah membantu dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan kegiatan penelitian.
11. Diri sendiri yang selalu berusaha kuat menjalani segala rintangan yang ada hingga dapat sampai dititik ini, meskipun tangis dan tawa silih berganti.
12. Teman kesayanganku Muhammad Ricky Firmansyah yang selalu memberikan semangat, warna, cinta dan kasih sayang serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabatku penghuni kosan bungsu Mbah Windi, Nya Menir, Susi doyan makan, terima kasih karena kalian telah memberikan motivasi dan semangat kala susah maupun senang.
14. Tim sukses C'Puan yang telah memberikan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
15. Rekan-rekan Mahasiswa S1 Pendidikan Guru Sekolah dasar Universitas Lampung angkatan 2019, terkhusus kelas C yang selalu memberikan kesan dan motivasi, semangat dan dukungan, semoga kita dapat meraih apa yang telah kita perjuangkan dan cita-citakan.
16. Semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah Swt. membalas semua kebaikan yang sudah diberikan kepada peneliti. Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Amin.

Bandar Lampung, Agustus 2023
Peneliti



Triana Angguncahyani
NPM 1913053009

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	8
2.1.1 Kepemimpinan	8
2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	9
2.1.3 Karakter Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
2.1.4 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	14
2.1.5 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	15
2.1.6 Tipe-Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah	16
2.1.7 Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	18
2.2 Budaya Sekolah.....	20
2.2.1 Pengertian Budaya Sekolah.....	20
2.2.2 Karakteristik Budaya Sekolah	22
2.2.3 Faktor Pendukung Budaya Sekolah	23
2.3 Peran Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah	25
2.4 Penelitian Relevan.....	27
2.5 Kerangka Pikir.....	30
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Deskripsi Subjek Dan Objek Penelitian	31
3.2.1 Subjek Penelitian	31
3.2.2 Objek Penelitian	31
3.3 <i>Setting</i> Penelitian.....	32
3.3.1 Waktu Penelitian	32
3.3.2 Tempat Penelitian.....	32
3.4 Tahapan Penelitian	32

3.4.1	Tahap Pralapangan	32
3.4.2	Tahap Lapangan	33
3.4.3	Tahap Analisis Data	33
3.4.4	Tahap Pelaporan	34
3.5	Sumber Data Penelitian	34
3.5.1	Sumber Data Primer	34
3.5.2	Sumber Data Sekunder	34
3.6	Teknik Pengumpulan Data	35
3.6.1	Observasi	35
3.6.2	Wawancara	36
3.6.3	Dokumentasi.....	37
3.7	Instrumen Penelitian.....	37
3.7.1	Lembar Observasi.....	37
3.7.2	Lembar Wawancara.....	38
3.7.3	Lembar Dokumentasi	40
3.8	Kehadiran Peneliti	42
3.9	Teknik Analisis Data.....	42
3.10	Uji Keabsahan Data.....	45

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum	48
4.1.1.	Lokasi SD Negeri 4 Metro Barat	48
4.1.2.	Profil SD Negeri 4 Metro Barat	48
4.1.3.	Visi & Misi SD Negeri 4 Metro Barat	49
4.1.4.	Keadaan Guru dan Peserta Didik SD Negeri 4 Metro Barat ..	49
4.1.5.	Sarana dan Prasarana SD Negeri 4 Metro Barat	51
4.2	Pelaksanaan Penelitian	52
4.2.1	Persiapan Penelitian	52
4.2.2	Pelaksanaan Penelitian	52
4.2.3	Pengumpulan Data	52
4.3	Paparan Hasil Penelitian	53
4.3.1	Konsep Budaya Sekolah Menurut Kepala Sekolah Di SD Negeri	53
4.3.2	Strategi Kepala Sekolah Membina dan Mengembangkan Budaya Sekolah Di SD Negeri	62
4.3.3	Proses Kepemimpinan Kepala Sekolah Membentuk Budaya Sekolah Di SD Negeri	68
4.4	Temuan Penelitian.....	76
4.4.1.	Konsep Budaya Sekolah Menurut Kepala Sekolah Di SD Negeri	76
4.4.2.	Strategi Kepala Sekolah Membina dan Mengembangkan Budaya Sekolah Di SD Negeri	77
4.4.3.	Proses Kepala Sekolah Membentuk Budaya Sekolah Di SD Negeri	78
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	79
4.5.1	Konsep Budaya Sekolah Menurut Kepala Sekolah Di SD Negeri	79

4.5.2	Strategi Kepala Sekolah Membina dan Mengembangkan Budaya Sekolah Di SD Negeri	81
4.5.3	Proses Kepemimpinan Kepala Sekolah Membentuk Budaya Sekolah Di SD Negeri	83

V. SIMPULAN SARAN

5.1	Simpulan	86
5.2	Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sumber Data dan Pengkodean	34
2. Lembar Wawancara Kepala Sekolah	38
3. Lembar Wawancara Guru	39
4. Lembar Wawancara Komite Sekolah.....	40
5. Matriks Pengumpulan Data.....	41
6. Keadaan Pendidik SD Negeri 4 Metro Barat	50
7. Keadaan Peserta Didik SD Negeri 4 Metro Barat.....	50
8. Sarana dan Prasarana SD Negeri 4 Metro Barat	51
9. Hasil Observasi, Wawancara Dan Dokumentasi Konsep Budaya Menurut Kepala Sekolah.....	60
10. Hasil Observasi, Wawancara Dan Dokumentasi Strategi Kepala Sekolah Membina dan Mengembangkan Budaya Sekolah.....	66
11. Hasil Observasi, Wawancara Dan Dokumentasi Proses Kepemimpinan Kepala Sekolah Membentuk Budaya Sekolah	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir Peneliti	30
2. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3. Komponen Analisis Pola Berdasarkan Model Interaktif	45
4. Skema Triangulasi Sumber	46
5. Skema Triangulasi Teknik	47
6. Diagram Konsep Budaya Sekolah	76
7. Diagram Strategi Kepala Sekolah Membentuk Budaya Sekolah.....	77
8. Diagram Proses Kepala Sekolah Membentuk Budaya Sekolah	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
DOKUMEN SURAT-SURAT	
1. Surat Izin Penelitian Pendahuluan	94
2. Surat Balasan Penelitian Pendahuluan	95
3. Validasi Instrumen	96
4. Transkrip Wawancara.....	99
DOKUMENTASI PENELITIAN	
5. DokumentasPenelitian	123

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kependidikan kepala sekolah, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Bagaimanapun kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik bersikap dinamis untuk mempersiapkan berbagai macam program pendidikan. bahkan tinggi rendahnya mutu sekolah dibedakan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar.

Setiap lembaga pendidikan diharapkan memiliki suatu kelebihan yang bersifat positif, misalnya berupa budaya yang diberdayakan lembaga, untuk menjadi pembeda lembaga pendidikan tersebut dengan lembaga pendidikan yang lain. Sehingga lembaga tersebut memiliki keunikan/keunggulan yang dijanjikan kepada masyarakat sebagai konsumen pendidikan. Oleh karena itu, agar kualitas pendidikan meningkat, selain dilakukan secara struktural perlu diiringi pula dengan pendekatan kultural. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka beberapa pemimpin dalam bidang pendidikan memberikan arah baru, bahwa *culture* atau budaya unit-unit pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah turut menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas

pendidikan yang berlangsung pada sebuah lembaga atau institusi pendidikan (Novianty, 2017 : 3).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang menjadi kunci pondorong keberhasilan dan keberlangsungan suatu budaya sekolah. Hal ini harus didukung dengan penampilan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat, dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas kepala sekolah. Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah terutama dalam hal membentuk budaya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan.

Kepala sekolah seperti ini memberi orientasi pada terbentuknya budaya sekolah yang kuat *strong culture* guna mendukung kesuksesan pencapaian tujuan sekolah. Integritas kepala sekolah dengan budaya sekolah merupakan upaya-upaya untuk mengartikulasikan tujuan dan misi sekolah, nilai-nilai sekolah, keunikan sekolah, sistem simbol sekolah, imbalan yang memadai, ikatan organisatoris berdasarkan saling percaya dan komitmen antar guru, siswa dan masyarakat.

Budaya sekolah yang baik adalah budaya yang mempersiapkan tatanan masyarakat yang beradab, humanis, religius, dan peduli pada masalah. Salah satu indikasi budaya sekolah yang efektif adalah sikap disiplin pada diri peserta didik. Sebagaimana kita ketahui bahwa dalam pendidikan peserta didik tidak hanya menyerap dan memahami ilmu pengetahuan dan nilai-nilai yang diajarkan oleh pendidik, tetapi yang diharapkan adalah terjadinya transfer nilai ke dalam diri peserta didik yang kemudian dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai lembaga pendidikan sekolah mengajarkan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat, disamping mengajarkan keterampilan dan kepandaian. Akan tetapi fungsi sekolah sebagai pembentuk nilai dalam diri peserta didik

sekarang ini banyak mendapat tantangan. Indikasi adanya tantangan tersebut dapat dilihat dengan munculnya kenakalan pelajar atau pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh peserta didik terhadap tata tertib sekolah yang merupakan salah satu faktor penghambat terhadap keberhasilan belajar.

Pembentukan budaya sekolah merupakan salah satu kebijakan yang harus diperhatikan oleh sekolah. Budaya sekolah tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tangan-tangan kreatif, inovatif dan visioner untuk menciptakan, menggerakkan dan mengembangkannya. Dengan adanya budaya di sekolah dapat dikatakan kepala sekolah tersebut telah berhasil untuk menjadi kepala sekolah yang berkualitas (Rahmat dan Kadir, 2017 : 70).

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti di SD Negeri 4 Metro Barat pada bulan Oktober 2022, diperoleh informasi bahwa SD Negeri 4 Metro Barat ini memiliki budaya religius, seperti beberapa kegiatan yaitu, senyum, sapa dan salam, hal ini diwujudkan di sekolah dengan cara setiap peserta didik bertemu dengan pendidik selalu memberikan salam dan sapa. Selain itu ada kegiatan solat duha bersama dan membaca surat pendek sebelum proses pembelajaran dimulai. Hal ini mewujudkan bahwa sekolah SD Negeri 4 Metro Barat ini memiliki nilai budaya religi yang paling diutamakan yang tujuannya agar peserta didik menjadi manusia yang beriman, bertqwa dan beragama. Disamping itu, terdapat peran yang penting serta tanggungjawab kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah, agar memberikan arah baru dalam terbentuknya budaya yang menjadi nilai jual tersendiri untuk masyarakat di SD Negeri 4 Metro Barat.

Sejalan dengan hal di atas, budaya sekolah dapat didefinisikan sebagai tradisi, keyakinan dan norma-norma di dalam sekolah, yang dapat dibentuk, diperkuat dan dipelihara melalui pemimpin dan para guru sekolah. Proses yang efektif untuk membangun dan memperbaiki budaya sekolah adalah dengan mengajak para pemangku kepentingan untuk memperkuat jaringan yang dapat melahirkan komitmen semua warga sekolah dalam mendukung keberhasilan siswa. Untuk membangun budaya sekolah, pemimpin sekolah bersama-sama dengan guru harus memfokuskan perhatiannya pada perubahan organisasi secara menyeluruh. Untuk mengubah budaya sekolah pada sekolah-sekolah yang masih rendah, pemimpin sekolah pertama-tama harus memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan dasar para pendidik dan peserta didik. Pemimpin sekolah harus melakukan penilaian secara seksama mengenai konteks sosial dan lingkungan praktik-praktik persekolahan untuk mendefinisikan keberadaan norma-norma dan budaya para guru dan karyawan ketika berhadapan dengan peserta didik (Forester dalam Ajat, 2014 : 10).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah di SD *Plus* Nurul Hikmah Pamekasan tidak hanya menerapkan salah satu gaya kepemimpinan tertentu, tapi kondisional sesuai kondisi dan situasi yang dihadapi. Kepala sekolah menerapkan gaya partisipatif misalnya, hal ini tercermin dalam partisipasi aktif kepala sekolah. Kepala sekolah juga menerapkan gaya delegatif melalui pemberdayaan staf dan bawahan dalam beberapa kepala urusan. Kepala sekolah juga bersikap otoriter dalam situasi yang mendesak dan sifatnya penting untuk segera dilaksanakan atau dieksekusi (Ridho, 2019).

Peran kepala sekolah ini sesuai dengan syarat kepala sekolah yang efektif menurut kementerian pendidikan dan kebudayaan dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006) bahwa kepala sekolah dikatakan mempunyai efektifitas kepemimpinan yang tinggi apabila kepala sekolah mampu melaksanakan perannya sebagai *educator*, *manajer*, *administrator* dan *supervisor* (EMAS). Dalam perkembangan

selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, maka kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, *innovator* dan *motivator* di sekolahnya

Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis terdorong untuk mengetahui gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah, sehingga penulis mengangkat judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah Di SD Negeri”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

- 1.2.1 Kepala sekolah belum maksimal dalam membentuk budaya sekolah
- 1.2.2 Kepala sekolah belum fokus dalam membangun komunikasi dengan bawahan dalam menerapkan budaya sekolah
- 1.2.3 Pendidik harus meningkatkan kualitas dan profesional dalam menerapkan budaya sekolah
- 1.2.4 Kurangnya nilai-nilai karakter yang ditanamkan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.3.1 Bagaimana konsep budaya sekolah menurut kepala sekolah di SD Negeri?
- 1.3.2 Bagaimana strategi kepala sekolah membina dan mengembangkan budaya sekolah di SD Negeri?
- 1.3.3 Bagaimana proses kepemimpinan kepala sekolah membentuk budaya sekolah di SD Negeri?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1.4.1 Untuk mengetahui konsep budaya sekolah menurut kepala sekolah di SD Negeri.
- 1.4.2 Untuk mengetahui strategi kepala sekolah membina dan mengembangkan budaya sekolah di SD Negeri.
- 1.4.3 Untuk mengetahui proses kepemimpinan kepala sekolah membentuk budaya sekolah di SD Negeri.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut.

1.5.1 Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kepustakaan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah pada suatu lembaga pendidikan.

1.5.2 Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut.

1.5.2.1 Bagi peserta didik, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta pengalaman langsung mengenai budaya sekolah.

1.5.2.2 Bagi pendidik, penelitian ini berfungsi untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan dalam membentuk budaya sekolah.

1.5.2.3 Bagi kepala sekolah, dengan adanya penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah dapat memberikan sumbangsih kepada para kepala sekolah agar lebih efektif mengembangkan budaya sekolah guna meningkatkan kualitas sekolah dan memiliki daya saing yang baik.

1.5.2.4 Bagi Peneliti, penelitian ini berfungsi untuk memberikan ilmu pengetahuan baru, baik dari segi wawasan dan pengalaman khususnya tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah di SD Negeri. Memberikan manfaat bagi peneliti dalam mengembangkan kompetensi sosial pendidik sebagai calon pendidik sekolah dasar.

1.5.2.5 Bagi peneliti lanjutan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang membentuk budaya sekolah.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan komponen terpenting dalam organisasi apapun termasuk lembaga kependidikan. Tanpa adanya kepemimpinan di lembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, selanjutnya *leadership* berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin (Djafri, 2017: 1).

Kepemimpinan juga merupakan kemampuan yang ada pada diri seorang leader yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), kesanggupan (*capability*).

Dalam hal ini bahwa kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas seorang pemimpin (*leader*) yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan, gaya (*style*), dan perilaku seorang pemimpin tersebut, serta interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang dinampakkan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok maupun organisasi. Dengan kata lain, perilaku kepemimpinan tersebut ditunjukkan melalui peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya di dalam situasi tertentu, baik kelompok maupun di dalam suatu organisasi (Wijono, 2018: 29).

Kepemimpinan adalah interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan bawahannya. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama (Usman, 2016: 7).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang, dan memiliki kepribadian yang menjadi faktor penting dalam keberhasilan/kegagalan suatu lembaga, institusi, atau organisasi tersebut. Dengan kata lain, perilaku kepemimpinan tersebut ditunjukkan oleh pemimpin dengan mencapai kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan

2.1.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas. Kepala Sekolah berasal dari dua kata yaitu, kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan “sekolah” adalah sebuah lembaga pendidikan dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2018: 3).

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah pemimpin dan manajer yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan disegala bidang kehidupan. Kapasitas intelektual, emosional, spiritual dan sosial kepala sekolah berpengaruh besar terhadap efektifitas kepemimpinannya. Kedalaman ilmu, keluasan pikiran, kewibawaan dan relasi komunikasinya membawa perubahan signifikan dalam manajemen sekolah.

Maka dapat disimpulkan, kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional atau guru yang menjadi pemimpin di sekolah, yang memiliki kompetensi serta peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan.

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah sebagai orang yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dilembaga pendidikan, memiliki kesiapan dan kemampuan untuk memangkitkan semangat kerja personal. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif, nyaman, aman dan tentram, menyenangkan dan penuh semangat dalam bekerja bagi para pekerja maupun pelajar. Sehingga pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan tertip dan lancar dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun termasuk organisasi lembaga pendidikan. Tanpa adanya kepemimpinan di lembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individu maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui proses kepemimpinan dapat membantu mengarahkan orang dan ide-ide yang telah difikirkan bersama agar terwujud dan teraplikasi dengan baik. Kepemimpinan adalah suatu tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan (Chairunnisa, 2016: 107).

Sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin *Good Top Leader* hendaklah memperhatikan tugas pokok kepala sekolah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi, disebut EMASLIM yaitu; (1) pendidik (*educator*), (2) pengelola (*manajer*), (3) pengurus (*administrator*), (4) penyelia (*supervisor*), (5) pemimpin (*leader*), (6) pembaharu (*innovator*) dan (7) pembangkit minat (*motivator*).

Seorang pemimpin agar dapat melaksanakan kepemimpinan dengan baik harus memiliki keterampilan dalam penguasaan teknik, menjalin hubungan dengan orang-orang dipimpinnnya maupun dengan individu yang berhubungan dengan organisasi yang dipimpinnnya serta mampu membuat model dan kerangka kerja serta melakukan hubungan yang luas baik formal maupun informal.

Berdasarkan aspek keterampilannya seorang pemimpin memiliki karakteristik (a) cerdas, (b) ketrampilan konseptual, (c) kreatif, (d) diplomatis dan taktis, (e) fasih berbicara, (f) memiliki pengetahuan tentang tugas kelompok, (g) memiliki kemampuan administratif,

(h) persuasive dan (i) memiliki ketrampilan sosial. Maka dapat disimpulkan, selain menjadi pemimpin kepala sekolah harus memiliki wawasan yang luas, kreatif, serta memiliki kemampuan dalam membimbing, mengkoordinasi bawahan untuk mencapai tujuan sekolah.

2.1.3 Karakter Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Ciri atau karakter seorang pemimpin menurut dapat dijelaskan melalui tiga pendekatan yaitu sebagai berikut.

Pertama, pendekatan yang memandang keberadaan kepemimpinan sebagai: (a) kepemimpinan berasal dari bakat yang dibawa dari lahir; (b) kepemimpinan oleh perilaku dan (c) kepemimpinan situasional. Pendekatan yang pertama, pendekatan yang memandang bahwa kepemimpinan merupakan bawaan lahir, menyatakan bahwa hanya orang-orang yang memiliki seperangkat sifat atau bakat yang memiliki kemampuan untuk memimpin.

Pendekatan kedua, pendekatan kepemimpinan berperspektif perilaku yang pada dasarnya mempelajari kepemimpinan berdasarkan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Keterampilan ini secara garis besarnya dapat dibagi ke dalam tiga kategori keterampilan utama; (a) teknik, (b) manusiawi, dan (c) konseptual. Keterampilan teknik terkait dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang melakukan pekerjaan yang bersifat teknik; keterampilan manusiawi merupakan kemampuan seseorang bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membangun tim kerja dan ini merupakan bagian dari kepemimpinan perspektif perilaku; keterampilan konseptual adalah kemampuan seseorang berpikir dalam bentuk model-model, kerangka kerja dan hubungan yang luas lainnya.

Seorang pemimpin agar dapat melaksanakan kepemimpinan dengan baik harus memiliki keterampilan dalam penguasaan teknik, menjalin hubungan dengan orang-orang dipimpinnnya maupun dengan individu yang berhubungan dengan organisasi yang dipimpinnnya serta mampu membuat model dan kerangka kerja serta melakukan hubungan yang luas baik formal maupun informal.

Aspek keterampilan seorang pemimpin memiliki karakteristik diantaranya sebagai berikut: (a) cerdas, (b) ketrampilan konseptual, (c) kreatif, (d) diplomatis dan taktis, (e) fasih berbicara, (f) memiliki pengetahuan tentang tugas kelompok, (g) memiliki kemampuan administratif, (h) persuasive dan (i) memiliki ketrampilan sosial.

Pendekatan ketiga, pendekatan situasional yang dibangun di atas asumsi bahwa tidak ada satu cara pun yang dapat mengarahkan manusia untuk bekerja pada semua situasi, dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki perilaku yang fleksibel, mampu mendiagnosis gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapinya, serta mampu menerapkannya dengan baik.

Seorang kepala sekolah secara efektif dapat melaksanakan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memahami dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku nilai-nilai yang terkandung di dalam tiga keterampilan, yaisebagai berikut.

1) *Technical skills*

- a. Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur, dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus
- b. Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.

2) *Human skills*

- a. Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama
- b. Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain
- c. Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif
- d. Kemampuan menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis, dan diplomatis
- e. Mampu berperilaku yang dapat diterima.

3) *Conceptual skills*

- a. Kemampuan analisis
- b. Kemampuan berpikir rasional
- c. Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi
- d. Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kecenderungan
- e. Mampu mengantisipasi perintah
- f. Mampu mengenali macam-macam kesempatan dan problem-problem sosial.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan tingkah laku dari seorang pemimpin yang diketahui oleh orang lain. Gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seseorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan adalah cara mendekati individu yang akan dipengaruhi. Pola atau gaya seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan, pemilihan gaya kepemimpinan yang kurang tepat berakibat kegagalan pemimpin dalam organisasi (Gaol, 2017: 50).

Kepala sekolah dalam memimpin memiliki gaya tersendiri yang kadang disesuaikan dengan karakter yang dimilikinya, berikut adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah.

- 1) Gaya otoriter, adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa absolut yang selalu mendikte anggota untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan keinginan.
- 2) Gaya demokratis, adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada penciptaan situasi yang memberikan kesan demokratis padahal pemimpin sangat pandai menggiring pikiran/ide anggota untuk mengikuti kehendaknya.
- 3) *Laissez faire*, adalah tipe kepemimpinan yang membiarkan orang-orang berbuat kehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya.

Berdasarkan gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan manajemennya harus mampu menguasai gaya tersebut.

2.1.5 Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan di sekolah. Berkembangnya budaya sekolah, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana pembelajaran yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. (Purwanto, 2017: 50). Kepala sekolah telah diterbitkannya Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah. Melalui peraturan ini mempersyaratkan perlunya kepala sekolah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi tertentu.

Pemilikan kompetensi membawa kepada kemampuan kepala sekolah dalam mewujudkan seperangkat peran dalam menunjang penyelenggaraan pendidikan seperti sebagai berikut.

- 1) Kepala sekolah sebagai *edukator* (pendidik)
- 2) Kepala sekolah sebagai *manager*
- 3) Kepala sekolah sebagai *administrator*
- 4) Kepala sekolah sebagai *supervisor*
- 5) Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin)
- 6) Kepala sekolah sebagai *innovator*
- 7) Kepala sekolah sebagai *motivator*.

Berdasarkan beberapa peran kepemimpinan kepala sekolah tersebut seorang pemimpin mendesain pekerjaan beserta mekanismenya didukung staf yang melaksanakan tugas sesuai kemampuannya dan keahliannya. Pemimpin menggunakan pengaruh atas dasar wewenang atau kekuasannya dalam menggerakkan sistem sosial guna mencapai tujuan sistem sosial.

2.1.6 Tipe-Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang pemimpin yang memiliki salah satu tipe bisa menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi dalam melaksanakan kepemimpinannya. Terdapat beberapa tipe kepemimpinan yang dikenal yaitu sebagai berikut (Hermino, 2014: 63).

a. Tipe Otokratik

Tipe pemimpin otokratik adalah tipe pemimpin yang memerlukan organisasi yang dipimpin sebagai milik pribadi. Sehingga hanya kemauannya sajalah yang harus berlangsung dan kurang mau mempraktikkan kritik dari bawahannya. Oleh sebab itu biasanya ia tertutup terhadap kritik, saran dan pendapat orang lain dan beranggapan bahwa seolah-olah pikiran dan pendapatnyalah yang paling benar, karena itu harus dilaksanakan dan dipatuhi secara mutlak.

b. Tipe paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah model kepemimpinan yang mana pemimpin menganggap orang yang dipimpin tidak pernah dewasa, karena ia jarang memberikan kesempatan kepada yang dipimpinnya untuk mengembangkan daya kreasi, inisiatif dan mengambil keputusan dalam bidang tugas yang dibebankan kepadanya.

c. Tipe kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah suatu kemampuan untuk menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan kelebihan atau keistimewaan dalam sifat kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

d. Tipe *laissez faire*

Pola kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari pola kepemimpinan otokrasi. Perilaku yang dominan dalam kepemimpinan ini adalah perilaku kompromi. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan kepada semua anggota organisasi dalam menetapkan keputusan dan pelaksanaannya menurut kehendak masing-masing.

Kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan bebas kendali.

e. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah sebuah model kepemimpinan yang mana pemimpin berusaha menyingkronkan antara kepemimpinan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan yang dipimpinnya. Pemimpin model ini biasanya lebih mengutamakan kerja sama.

Maka dari uraian diatas, tipe kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memimpin oranglain/bawahan. Dengan tipe tersebut orang lain/bawahan dapat memahami setiap kepribadian dan kelebihan serta kekurangan pada seorang pemimpin tersebut.

2.1.7 Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah merupakan tugas utama yang harus dijalankan. Fungsi memiliki arti (pekerjaan) yang dilaksanakan. Selain itu fungsi dari kepemimpinan berkaitan langsung dengan kondisi sosial dalam kehidupan berkelompok maupun organisasi perorangan, yang menunjukkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar kondisi tersebut. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah ialah gejala sosial, yang harus diwujudkan dalam korelasi antar perorangan dengan kondisi sosial di suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan mempunyai dua dimensi utama, yaitu kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan (*direction*) serta tingkat dukungan (*support*) dari para anggota organisasi, yang secara operasional dibedakan menjadi lima pokok dari fungsi kepemimpinan kepala sekolah, diantaranya sebagai berikut.

a. Fungsi Instruktif

Fungsi insktruktif memiliki sifat komunikasi dua arah, pemimpin berperan sebagai komunikator yang merupakan pihak penentu, apa, bagaimana, kapan, dimana perintah tersebut dikerjakan agar keputusan dapat dijalankan secara efektif. Kepemimpinan efektif membutuhkan kekuatan dalam mendorong serta memberikan motivasi untuk orang lain agar dapat menjalankan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif memiliki sifat komunikasi dua arah, pada tahapan yang pertama dalam upaya menentukan keputusan, pemimpin sering kali membutuhkan bahan pertimbangan yang mewajibkan untuk berkonsultasi dengan anggota yang lain serta di nilai memiliki berbagai bahan informasi yang di butuhkan dalam menentukan keputusan.

Tahapan berikutnya konsultasi pimpinan kepada anggotanya agar dapat dilaksanakan sesudah keputusan ditentukan serta dalam tahapan pelaksanaan. Konsultasi dilakukan bertujuan agar mendapat umpan balik memperbaiki serta menyempurnakan keputusannya yang telah ditentukan.

c. Fungsi Partisipatif

Fungsi partisipatif ini untuk menjalankan fungsi pemimpin yang berusaha untuk menjalankan para anggotanya, baik dalam keterlibatan mengambil keputusan maupun dalam menjalankannya. Keikutsertaan bukan berarti bebas melakukan semauanya, akan tetapi dilakukan secara terkendali serta terarah yang merupakan kerjasama dengan tidak mencampurkan atau mengambil tugas pokok individu lain. Partisipasi pemimpin harus tetap sesuai fungsi sebagai pemimpin tidak pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi dilakukan dengan memberikan penyerahan kekuasaan guna melahirkan serta menentukan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi dari delegasi memiliki arti kepercayaan. Seseorang yang menerima delegasi adalah yang membantu pimpinan serta memiliki kesamaan dalam persepsi, prinsip serta aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi dari pengendalian ialah kepemimpinan yang berhasil mampu mengatur aktivitas kelompoknya secara terstruktur serta dalam koordinasi yang efektif, agar dapat tercapai tujuan bersama yang diharapkan. Fungsi dari pengendalian ini dapat dilaksanakan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi serta pengawasan.

Semua fungsi diatas dilaksanakan dalam kegiatan kepemimpinan secara utuh. Adapun dalam pelaksanaannya pemimpin bertanggung jawab menjelaskan mengenai program kerja, dapat memberikan petunjuk secara jelas, berjuang meningkatkan kebebasan berpikir serta menyuarakan pendapat, meningkatkan kerjasama secara harmonis, dapat menyelesaikan masalah serta mengambil keputusan sesuai dengan batasan dan tanggung jawab masing-masing, berjuang memupuk tanggung jawab, mendayagunakan pengamatan sebagai pengendali. Dalam kehidupan organisasi, fungsi dari kepemimpinan merupakan tugas utama yang wajib dijalankan (Shulhan, 2013: 290).

2.2 Budaya Sekolah

2.2.1 Pengertian Buaya Sekolah

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, disebutkan bahwa “budaya” adalah pikiran, akal budi, adat istiadat. Kebudayaan sendiri adalah hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia, seperti kepercayaan, kesenian dan adat istiadat. Budaya sekolah adalah sebagai tradisi, keyakinan, dan norma – norma di dalam sekolah, yang dapat dibentuk, diperkuat, dan dipelihara melalui pimpinan dan para guru sekolah. Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah dimana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga kependidikan, antar tenaga kependidikan dengan pendidik dan peserta didik dan peserta didik, dan antar anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah (Ajat, 2014: 9).

Budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, budaya sekolah dikembangkan dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga

sekolah sehingga mendorong muncul sikap dan perilaku positif warga sekolah (Zamroni, 2011 :9).

Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki.

1. Kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dan berbagai lingkungan yang ada, dan
2. Integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah.

Budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal yang resmi terlaksana dengan baik. Oleh karena itu budaya diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Saefullah, 2018: 88).

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kebiasaan-kebiasaan, nilai, norma-norma, ritual, mitos yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah, guru, staff administrasi, dan siswa sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Sekolah menjadi wadah utama dalam transmisi kultur antar generasi (Zamroni, 2018 :88).

Proses yang efektif untuk membangun dan memperbaiki budaya sekolah adalah dengan mengajak para pemangku kepentingan untuk memperkuat jaringan yang dapat melahirkan komitmen semua warga sekolah dalam mendukung keberhasilan siswa. Untuk membangun budaya sekolah, pimpinan sekolah bersama-sama dengan guru harus memfokuskan perhatiannya pada perubahan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan paparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang di sekolah.

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah yaitu sebagai berikut.

1. Menjamin kualitas kerja yang baik
2. Membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horizontal
3. Lebih terbuka dan transparan
4. Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi
5. Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan
6. Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki
7. Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK (Kompri, 2017: 178).

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personal sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staff, siswa, dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

2.2.2 Karakteristik Budaya Sekolah

Budaya sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan berbeda dengan yang ada dalam pendidikan lain. Tinjauan ini berimplikasi bahwa budaya pengelolaan sekolah sekarang berbeda dengan cara budaya sekolah dimasa yang lalu. Menurut hasil observasi ada dua hal yang menyebabkan diantaranya adalah sebagai berikut.

Pertama, perubahan pengarah kepada nilai-nilai inti dan keyakinan sebagai penentu budaya yang sudah ada di sekolah. Kedua, implikasi kebudayaan itu tidak selamanya sesuai dengan pertimbangan dimasa yang lalu.

Sebaiknya pencapaian sistem sekolah-sekolah negeri maupun swasta seharusnya menjadi subjek utama. Pencapaian ini sangat diwarnai oleh kekuatan budaya yang didasari nilai dan keyakinan yang sudah ada (Kompri, 2017: 214).

Dalam mengembangkan budaya di sekolah seluruh *stafholder* pendidikan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik, staf maupun maupun peserta didik). Harus memiliki tiga hal berikut.

1. *Competency*, menyangkut kemampuan dalam menjalankan tugas secara profesional yang meliputi kompetensi materi, keterampilan, dan metodologi
2. *Personality*, menyangkut integritas, komitmen dan dedikasi
3. *Religionity*, menyangkut pengetahuan kecakapan dan pengalaman dalam bidang keagamaan.

2.2.3 Faktor Pendukung Budaya Sekolah

Dalam mengembangkan budaya sekolah kepala sekolah selaku *top leader* dalam ranah sekolah harus mampu mengambil peran dengan sebaik mungkin guna mempertahankan dan mengembangkan budaya yang telah disepakati dan dilaksanakan dengan baik maka setelah itu akan terlahir iklim yang baik pula disekolah tersebut.

Faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya budaya sekolah adalah sebagai berikut.

1. Fiosofi, yaitu filosofi organisasi yang dianut bersama secara luas
2. Norma, yaitu memberikan sarana yang jelas untuk membantu masyarakat sekolah memahami aspek-aspek budaya sekolah dalam hal ini adalah norma-norma

3. Nilai, nilai merupakan kepercayaan pada sesuatu yang dikehendaki
4. Peraturan sekolah, peraturan yang dikeluarkan sekolah merupakan aspek yang harus ada dalam pengembangan budaya. Peraturan sekolah memuat tentang hak, kewajiban, sanksi, dan penghargaan bagi peserta didik, kepala sekolah, guru dan karyawan
5. Tenaga pembina, Pembina terdiri atas beberapa komponen yaitu kepala sekolah, guru agama islam, guru umum atau tenaga kependidikan lainnya yang melakukan bimbingan, arahan, dan pengawasan, terhadap aspek yang berkaitan dengan kegiatan peserta didik disekolah
6. Sarana prasarana untuk menciptakan suasana sekolah berbudaya adalah ketersediaannya sarana dan prasarana sekolah yang dapat menunjang kegiatan sekolah (Uhar, 2010: 90-93).

Faktor yang dapat mendukung dalam bentuk budaya sekolah adalah sebagai berikut.

1. Organisasi, diperlukan suatu struktur organisasi yang mampu menjamin penerapan budaya didalam organisasi yang terdiri dari penanggung jawab program, tim pengarah yang terdiri atas pimpinan lapisan kedua atau sesuai dengan kondisi, tim fasilitator yang terdiri atas unsur pimpinan atau orang lain yang mampu dan berminat besar untuk melakukan tugas tersebut, dan kelompok budaya terdiri atas karyawan langsung terkait dalam status pekerjaan dalam arti bisa satu jenis pekerjaan, satu naungan dan sebagainya.
2. Komitmen pimpinan tertinggi, salah satu kunci keberhasilan dari program ini ialah adanya komitmen langsung dari pimpinan puncak yang diimplementasikan baik melalui sikap dan perilaku sikap sehari-hari.

Pimpinan harus memberikan contoh dan suri tauladan kepada bawahannya dan berupa terus menerus untuk menjadikannya sebagai upaya pembentukan budaya yang baik.

3. Komunikasi, dalam melaksanakan program ini keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur yang dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi.
4. Motivasi, merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaannya sendiri maupun kelompok.

Lingkungan kerja kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti tantangan, keterlibatan, kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, Susana yang santai, tingkat saling percaya, dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja tersebut akan memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Konflik yang terjadi dilingkungan kerja sering kali terjadi berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah perusahaan, baik konflik antara edukatif dan pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antar pekerja (Saharsaputra, 2010: 204-206).

2.3 Peran Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah

Dalam budaya sekolah seorang kepala sekolah mempunyai peran untuk merubah, mempengaruhi, serta mempertahankan budaya sekolah dapat mendukung tercapainya pencapaian visi, nilai, keyakinan dan perilaku kepemimpinan menjadi bagian penting untuk melihat keefektifan kepemimpinan kepala sekolah pada budaya sekolah. Itulah sebabnya pemimpin akan berupaya untuk membangun budaya sekolah dengan didasari nilai, keyakinan serta perilaku yang dimilikinya.

Sangat dibutuhkan sosok kepala sekolah yang mempunyai kemampuan dedikasi dan komitmen yang tinggi untuk bisa menjalankan peran-peran tersebut. Selain itu, seorang kepala sekolah pada budaya sekolah dituntut juga untuk memegang nilai-nilai luhur yang menjadi cuannya dalam bersikap, bertindak, dan mengembangkan sekolah. Nilai-nilai luhur menjadi keyakinan kepala sekolah dalam hidupnya sehingga dalam memimpin sekolah bertentangan atau menyimpang dari nilai-nilai luhur yang diyakininya, baik langsung maupun tidak langsung kepercayaan masyarakat sekolah terhadap kepala sekolah maupun sekolah akan pudar.

Dalam membentuk budaya sekolah kepala sekolah selaku *top leader* dalam ranah sekolah harus mampu mengambil peran dengan sebaik mungkin guna mempertahankan dan mengembangkan budaya yang telah disepakati dan dilaksanakan dengan baik maka setelah itu akan terlahir iklim yang baik pula di sekolah tersebut.

Jika berpedoman pada Depdiknas, disebutkan bahwa upaya kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah, mengacu pada beberapa prinsip berikut ini.

1. Berfokus pada visi, misi dan tujuan sekolah, pengembangan budaya sekolah harus sejalan dengan visi, misi dan tujuan sekolah. Fungsi visi, misi dan tujuan sekolah ialah mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Penciptaan komunikasi formal dan informal. Komunikasi adalah dasar koordinasi dalam sekolah, termasuk penyampaian pesan.
2. Inovatif dan bersedia mengambil resiko, salah satu dimensi budaya organisasi ialah inivasi dan kesediaan mengambil resiko. Seriap perubahan budaya sekolah menyebabkan adanya resiko yang harus diterima khususnya, ketakutan terhadap resiko dapat menyebabkan seorang pemimpin tidak berani mengambil sikap dan keputusan dalam waktu cepat.
3. Memiliki strategi yang jelas, pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang harus dilakukan.
4. Berorientasi pada kinerja, pengembangan budaya organisasi perlu diarahkan pada sasaran yang mungkin dapat diukur. Sasaran yang diukur dapat mempermudah pengukuran pencapaian kinerja.

Sistem evaluasi yang jelas, untuk mengetahui kinerja pengembangan sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap jangka pendek, sedang dan jangka panjang.

5. Memiliki komitmen yang kuat, komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah g. Sistem imbalan yang jelas. Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang.
6. Evaluasi diri, merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi sekolah dalam penilaian diri.

Sedangkan azas-azas yang harus diperhatikan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah adalah sebagai berikut.

1. Kerja sama tim (*team work*), pada dasarnya sebuah komunitas sekolah adalah sebuah tim/kumpulan individu yang bekerja sama dalam mencapai tujuan
2. Kemampuan, pada dasarnya kemampuan untuk mengajarkan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau sekolah. Pada lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan pada bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak untuk mencerminkan pribadi pendidik
3. Kegembiraan, nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personel sekolah yang berharap kegembiraan yang dimiliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim sekolah.

2.4 Penelitian Relevan

Kajian ini untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di SD Negeri. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

2.4.1 Ridho (2019)

Penelitian ini berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar”.

Berdasarkan data hasil penelitian, kepala sekolah SD Plus Nurul Hikmah Pamekasan tidak menerapkan satu gaya kepemimpinan tertentu, gaya kepemimpinan kepala sekolah bersifat kondisional

tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah tercermin pada perilaku kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dalam realisasi program-program sekolah misalnya, kepala sekolah tidak hanya berada di belakang layar (*behind the scene*) saja tetapi kepala sekolah menjadi pioneer dengan selalu terlibat aktif dalam program dan agenda yang dilaksanakan sekolah khususnya dalam upaya membangun budaya sekolah efektif.

Misalnya dalam membiasakan budaya disiplin, kepala sekolah berpartisipasi aktif dengan berusaha untuk hadir tepat waktu untuk menjadi teladan bagi semua komponen di lingkungan sekolah. Hal ini dilakukan kepala sekolah juga untuk menumbuhkan sikap partisipatif semua komponen sekolah dalam melaksanakan program-program sekolah.

2.4.2 Khasanah (2017)

Penelitian ini berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Religius Di SD Muhammadiyah 03 Tumpang”. Berdasarkan data hasil penelitian di SD Muhammadiyah 03 Tumpang dan MI Ar-Rohmah Jabung dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mewujudkan budaya religius di sekolah melalui power strategy, dalam hal ini peran kepala sekolah sangat penting yang meliputi perencanaan program, pendelegasian tugas dan wewenang, menjalin komunikasi yang baik, pembinaan dan evaluasi program serta pembaruan atau inovasi dalam pengembangan budaya religius di sekolah. Sedangkan strategy kedua dan ketiga yakni persuasive strategy dan normative strategy, dalam hal ini berkenaan dengan pembiasaan, keteladanan, reward dan punishment, survey, monitoring siswa yang kesemuanya memerlukan dukungan dari semua warga sekolah.

2.4.3 Saputra (2017)

Penelitian yang berjudul “Peran Kepala Madrasah dalam Membentuk Budaya Religius di MAN 1 Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius di MAN 1 Palembang.

Melalui program kegiatan keagamaan yang dibentuk oleh kepala madrasah seperti, kegiatan salaman dengan (kepala madrasah, guru, dan pegawai), kegiatan membaca al-qur’an setiap pagi, shalat dzuru berjamaah, kegiatan muhadoro (yasinan, cerama, shalat dhuha berjamaah dan do’a), dan salah satu program unggulan dibidang keagamaan yang dibentuk melalui peran kepala madrasah adalah kegiatan tahfidz (menghafal) alqur’an juz 30.

2.4.4 Firman Kurnia Asy Syifa (2016)

Penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Membentuk Budaya Islami di SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu”.

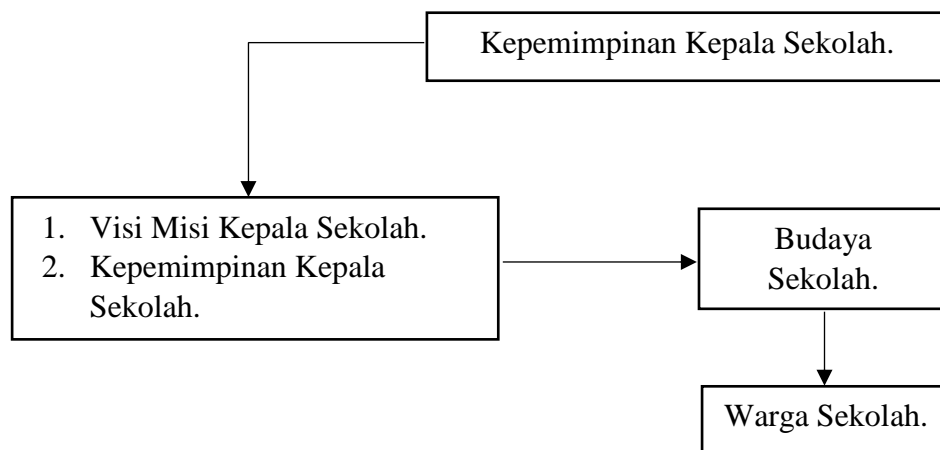
Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Visi misi kepala madrasah dalam membentuk nilai-nilai islami, visi melaksanakan pembangunan pendidikan dibidang akademik maupun non akademik dengan menjunjung nilai-nilai keislaman dan mengutamakan akhlakul karimah, sedangkan misi, mengunggulkan prestasi non akademik peserta didik melalui pembiasaan kegiatan-kegiatan islami. Hal itu merujuk dari visi sekolah SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu.
- b. Gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk nilai-nilai islam menganut gaya kepemimpinan demokratis (kepala sekolah memberikan uswah khasanah, senang menerima saran, memotivasi bawahan dan tegas dalam memimpin).

- c. Upaya kepala madrasah dalam membentuk nilai-nilai islam adalah membiasakan nilai-nilai sekolah, pengembangan kurikulum menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memanfaatkan sarana dan prasarana dengan memaksimalkan tata ruang sekolah, menetapkan sikap disiplin dan membentuk tim ISMUBA demi berlangsungnya nilai-nilai islam sekolah

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian
(Sumber: Analisis Peneliti)

Berdasarkan kerangka pikir di atas dapat dijelaskan bahwa budaya sekolah itu harus sejalan dengan visi misi sekolah dan harus disertai dengan program-program yang nyata tentang penciptaan budaya di sebuah sekolah, karena budaya sekolah itu berkaitan dengan akhlak, sikap dan perilaku. Kepemimpinan sekolah juga sangat menjadi penentu terhadap pembentukan budaya sekolah karena akan menjadi contoh atau teladan yang akan ditiru oleh bawahannya atau seluruh warga sekolah karena dalam pembentukan budaya sekolah kepemimpinan kepala sekolahlah yang paling banyak memberi contoh serta masukan atau ide-ide yang di terapkan dalam pembentukan budaya sekolah.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mengkaji dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2017: 9) metode penelitian kualitatif adalah

metode yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis dan bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Selanjutnya penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2013 :234).

3.2 Deskripsi Subjek Dan Objek Penelitian

Metode deskriptif kualitatif digunakan peneliti untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat. Metode kualitatif dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk deskripsi dari kegiatan secara menyeluruh.

3.2.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah SD Negeri 4 Metro Barat.

3.2.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat.

3.3 Setting Penelitian

3.3.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada semester genap tahun pelajaran 2022/2023.

3.3.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan. Ditetapkan tempat dalam penelitian ini, maka akan lebih mudah untuk mengetahui tempat dimana suatu penelitian dilakukan. Penelitian ini akan dilaksanakan di SD Negeri 4 Metro Barat yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta, Kel. Mulyojati, Kec. Metro Barat, Provinsi Lampung.

3.4 Tahapan Penelitian

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini diadaptasi dari Moleong dalam (Ghony & Almanshur, 2016: 114) terdiri tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.

3.4.1 Tahap Pra-Lapangan

Pada tahap pra-lapangan mencakup enam kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti kualitatif, yang mana dalam tahapan ini terdapat pertimbangan yang perlu dipahami, yaitu etika penelitian lapangan. Sedangkan kegiatan dan pertimbangan tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut.

- a. Menyusun rancangan penelitian
- b. Memilih lapangan, dalam penelitian ini menentukan SD Negeri 4 Metro Barat sebagai lokasi penelitian
- c. Mengurus perizinan formal, peneliti meminta surat pengantar penelitian pendahuluan dari fakultas. Sebelumnya peneliti telah melor dan memohon izin kepada kepala sekolah untuk dapat melakukan penelitian di sekolah tersebut, serta menyerahkan surat izin penelitian pendahuluan di SD Negeri 4 Metro Barat

- d. Peneliti memilih dan memanfaatkan informan yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian
- e. Menyiapkan perlengkapan penelitian.

3.4.2 Tahap Lapangan

Tahapan lapangan yang dimulai pada tahap ini dibagi menjadi beberapa tahapan sebagai berikut.

- a. Memahami dan Memasuki Lapangan.

Pada tahap ini peneliti melihat, memahami subjek, dan memahami situasi dan kondisi yang ada pada latar belakang untuk mengetahui data yang harus dikumpulkan sehingga peneliti dapat mempersiapkan diri dalam menyediakan alat pengumpulan data. Selanjutnya peneliti meminta izin kepada kepala sekolah dan dewan pendidik untuk melakukan pengumpulan data.

- b. Peneliti Melakukan Pengamatan.

Peneliti melakukan pengamatan secara mendalam dan mengumpulkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti terus melakukan pengumpulan data sebanyak mungkin hingga data yang terkumpul sudah cukup yang artinya tidak ditemukan temuan-temuan baru lagi.

3.4.3 Tahap Analisis Data

Pada tahap ini peneliti menyusun semua data yang diperoleh secara sistematis dan terinci sehingga data tersebut mudah dipahami dan dapat diinformasikan kepada orang lain secara jelas. Tahap ini membutuhkan ketelatenan peneliti untuk mendapatkan data tentang berbagai hal yang dibutuhkan dalam penelitian. Setelah tahapan tersebut dilalui, maka keseluruhan dari hasil yang telah dianalisis akan disusun secara sistematis dan terstruktur, selanjutnya ditulis dalam bentuk proposal penelitian.

3.4.4 Tahap Pelaporan

Tahap ini merupakan tahap akhir dari tahapan penelitian yang telah peneliti lakukan. Semua data yang terkumpul selama penelitian dilaksanakan selanjutnya disusun dalam bentuk proposal penelitian.

3.5 Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah dari mana data penelitian tersebut diperoleh. Sumber utama data dalam metode penelitian kualitatif yaitu kata-kata dan aktivitas, selain itu seperti dokumen, berkas, tulisan merupakan data tambahan.

Sumber data yang diperoleh dapat berupa sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.5.1 Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan informan atau responden. Peneliti mewawancarai kepala sekolah mengenai kepemimpinan dalam membentuk budaya sekolah.

3.5.2 Sumber data sekunder, yaitu data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri 4 Metro Barat. Data sekunder lainnya bersumber dari buku, jurnal, dan dokumen lain yang menunjang penelitian.

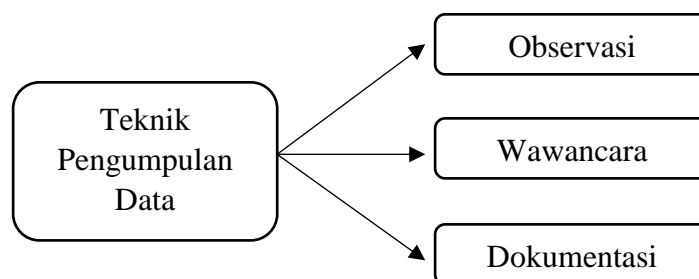
Tabel 1. Sumber data dan pengkodean

		Kode
Teknik pengumpulan data	Wawancara	W
	Observasi	O
	Dokumentasi	D
Informan	Kepala Sekolah	KS
	Guru	G
	Komite Sekolah	Ks

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan data (Sugiyono, 2017: 246). Banyak sekali teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang relevan. Sesuai dengan penelitian yang ditulis oleh peneliti yaitu jenis penelitian kualitatif, maka pengumpulan datanya bersifat kualitatif atau tidak berbentuk data statistik.

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa cara untuk mendapatkan data yang relevan diantaranya sebagai berikut.



Gambar 2. Teknik Pengumpulan Data

(Sumber : Sugiyono 2017 : 247).

3.6.1 Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan (pengambilan data) untuk memotret kegiatan keseharian manusia menggunakan panca indera penglihatan dan dibantu panca indera lainnya. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dipilih dalam pengumpulan data kualitatif karena peneliti dapat melihat, mendengar atau merasakan informasi yang ada secara langsung (Albi Anggito & Johan Setiawan, 2018 : 110).

Dilihat dari proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu partisipasi pasif, partisipasi moderat, partisipasi aktif dan partisipasi lengkap. Penelitian ini menggunakan observasi partisipasi pasif. Jadi dalam hal ini peneliti datang ke tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Adapun yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian ini adalah tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah.

3.6.2 Wawancara

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan pertemuan yang dilakukan dengan melakukan interaksi diantara dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mendapatkan informasi atau saling bertukar informasi melalui kegiatan tanya jawab. Wawancara biasanya dilakukan untuk mendapatkan sumber data dari narasumber dan responden (Sugiyono, 2016 : 240).

Penelitian ini menggunakan jenis wawancara terstruktur (structured interview). Sebelum melakukan wawancara peneliti telah menyusun rencana secara sistematis untuk memperoleh data sehingga nantinya peneliti akan mendapatkan hasil wawancara yang terstruktur dengan baik. Dalam melakukan wawancara terstruktur peneliti telah menyiapkan instrumen pertanyaan yang tertulis dan jawabanpun sudah disiapkan, kemudian setiap responden diberikan pertanyaan yang sama setelah itu peneliti atau narasumber mencatat hasil wawancara. Kegiatan pengumpulan data melalui wawancara bertujuan untuk mengetahui hal yang tersirat saat melakukan observasi. Dengan demikian saat penulis melakukan wawancara penulis dapat bertanya secara langsung kepada narasumber mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat.

3.6.3 Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil-dalil atau hukum-hukum yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Data dari analisis dokumen ini dapat digunakan sebagai pelengkap data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.

Teknik dokumentasi ini dilakukan secara bersamaan dengan observasi, wawancara kepala sekolah dan tenaga kependidikan untuk memperoleh data dan profil sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan cara yang digunakan dalam mengumpulkan data informasi yang bertujuan untuk menjawab permasalahan penelitian. Penelitian yang dilakukan harus dapat diuji kebenarannya, melalui alat bantu. Instrumen utama dalam penelitian jenis kualitatif adalah peneliti itu sendiri, karena peneliti yang mengetahui cukup atau belumnya data yang diperoleh serta kondisi penelitian itu sendiri (Sugiyono, 2016 :246).

Dengan demikian peneliti memerlukan alat bantu dalam mendapatkan data atau informasi dari sumber data dalam penelitian. Alat bantu tersebut dapat digunakan sebagai bukti telah dilakukannya penelitian, diantara alat bantu tersebut, yaitu sebagai berikut.

3.7.1 Lembar Observasi

Observasi pada penelitian ini berupa pengamatan secara langsung kegiatan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah, semua hasil pengamatan akan dicatat sebagai rekaman yang menjadi data penelitian.

3.7.2 Lembar Wawancara

Pedoman wawancara digunakan sebagai pedoman untuk melakukan wawancara dengan narasumber mengenai implementasi pendidikan multikultural. Melalui wawancara peneliti dapat bertanya langsung kepada narasumber mengenai hal yang tersirat saat observasi, kemudian peneliti akan mendapatkan data berupa kata-kata.

Tabel 2. Lembar Wawancara Kepala Sekolah

No	Pedoman Wawancara Kepala Sekolah	Jawaban
1.	Apa visi misi sekolah SD Negeri 4 Metro Barat ?	
2.	Kepemimpinan seperti apa yang ibu terapkan di SD Negeri 4 Metro Barat ini ?	
3.	Apakah visi misi ibu sama dengan visi misi sekolah ?	
4.	Bagaimana cara ibu mewujudkan visi misi tersebut ?	
5.	Apa yang ibu ketahui tentang konsep budaya sekolah ?	
6.	Bagaimana ibu merancang konsep budaya sekolah ?	
7.	Budaya sekolah seperti apa yang ingin ibu bentuk ?	
8.	Bagaimana strategi ibu membentuk budaya sekolah itu ?	
9.	Bagaimana proses yang ibu lakukan dalam membentuk budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat ?	
10.	Upaya yang ibu lakukan untuk mengembangkan budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat ini ?	
11.	Harapan ibu dengan berkembangnya budaya yang ada di SD Negeri 4 Metro Barat ?	

Tabel 3. Lembar Wawancara Guru

No	Pedoman Wawancara Guru	Jawaban
1.	Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat ?	
2.	Bagaimana kepala sekolah menyampaikan visi misinya ?	
3.	Bagaimana tanggapan Ibu/Bapak tentang konsep budaya sekolah yang dibuat oleh kepala sekolah ?	
4.	Budaya sekolah seperti apa yang dibangun oleh kepala sekolah ?	
5.	Sebagai pendidik bagaimana cara Ibu/Bapak membantu kepala sekolah membentuk budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat ?	
6.	Bagaimana kepala sekolah melakukan pembinaan tentang budaya sekolah kepada warga sekolah ?	
7.	Bagaimana kepala sekolah mengajak warga sekolah untuk menjalankan budaya sekolah ?	
8.	Menurut Bapak/Ibu seberapa besar peran kepala sekolah terkait budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat ?	
9.	Apa harapan Ibu/Bapak tentang budaya sekolah yang ada di SD Negeri 4 Metro Barat ini ?	

Tabel 4. Lembar Wawancara Komite Sekolah

No	Pedoman Wawancara Komite Sekolah	Jawaban
1.	Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat ?	
2.	Sebagai komite bagaimana Bapak/Ibu melakukan pengawasan bagi peserta didik terkait budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro barat ?	
3.	Menurut Bapak/Ibu bagaimana program yang dibuat oleh kepala sekolah terkait budaya sekolah ?	
4.	Apa yang Bapak/Ibu ketahui terkait budaya sekolah ?	
5.	Apa Ibu/Bapak spendapat dengan budaya sekolah yang dibuat oleh kepala sekolah ?	
6.	Menurut Bapak/Ibu seberapa besar peran kepala sekolah terkait budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat ?	
7.	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu terkait budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat ?	

3.8 Lembar Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai lembar untuk memperoleh data dan informasi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah. Kegiatan data melalui dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.

Tabel 5. Matriks pengumpulan data

No	Masalah	Data yang dikumpulkan	Teknik pengumpulan data		
			Observasi	Wawancara	Dokumentasi
1.	Gambaran umum lokasi penelitian	1. Sejarah sekolah 2. Visi dan misi sekolah 3. Data Siswa			√ √ √
2.	Kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah	1. Konsep budaya sekolah menurut kepala sekolah 2. Strategi kepala sekolah membina dan mengembangkan budaya sekolah. 3. Proses kepemimpinan kepala sekolah membentuk budaya sekolah.	√ √ √ √	√ √ √ √	√ √ √ √

Sumber : Analisis penulis

Catatan :

Teknik pengumpulan data pada tabel di atas menggunakan cek list (√), pada kolom Observasi jika menggunakan teknik observasi, Wawancara jika menggunakan wawancara dan dokumentasi jika menggunakan teknik dokumentasi. Pertanyaan dibuat oleh penulis pada saat melakukan observasi dengan demikian peneliti akan mendapatkan data dari pertanyaan yang dibuat dengan pertanyaan yang ada di lapangan.

3.8 Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti di lapangan dalam penelitian kualitatif merupakan hal yang wajib dilakukan, karena penulis merupakan *key instrument*. Sebagai instrumen kunci (*the key instrument*), peneliti menyadari bahwa dirinya merupakan perencana, pengumpul dan penganalisa data, sekaligus menjadi pelapor dari hasil penelitiannya sendiri (Sugiyono. 2013 : 310).

Kehadiran peneliti disini merupakan gambaran instrumen penelitian, yakni sebagai bukti yang dapat digunakan alat pengumpul data. Peneliti harus sedapat mungkin mengungkapkan apa yang terjadi pada lapangan berupa uraian deskripsi yang mampu mewakili keadaan yang diteliti. Untuk memperoleh data yang diinginkan, peneliti terjun langsung ke lapangan.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara terus menerus atau secara berulang-ulang sampai tuntas, pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi tidak berhenti sampai data yang diperlukan cukup atau tuntas, dengan analisis penelitian kualitatif pengumpulan data data ini dilakukan sebelum memasuki lapangan, selama berada di lapangan dan setelah selesai lapangan, artinya kegiatan ini dilakukan secara sistematis dan berlangsung terus menerus sampai data yang diperlukan cukup. Teknik analisa data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan atau verivikasi (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2013 : 246-252).

1. Pengumpulan Data

Kegiatan utama dalam setiap penelitian adalah pengumpulan data. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara mendalam, dan studi dokumentasi.

Wawancara. Makin lama di lapangan, jumlah data yang terkumpul akan semakin banyak dan bervariasi. Ada data yang dapat diamati tetapi juga ada data yang tidak teramati, seperti data tentang perasaan, sakit hati, stres. Ada juga data kualitatif yang berbentuk dan narasi tubuh, seperti mengangguk, geleng kepala, mengedipkan mata. Ada daya yang tampak, tetapi mengandung makna, misalnya ada orang menangis, perlu dicari maknanya, menangis karena sakit atau bergembira. Ada data yang tampak tapi tidak bermakna, sehingga data tersebut seperti adanya.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian.

Data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak, semakin kompleks dan rumit. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit analisis selanjutnya.

3. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian.

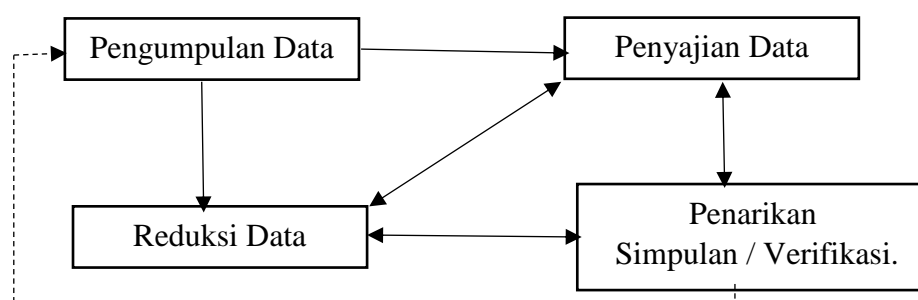
Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal. Dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata mendeskripsikan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan. Langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data (Sugiyono, 2017 : 246).

4. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian.

Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data.

Adapun langkah dari analisis data pada penelitian ini menggunakan model interaksi menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2013 : 247), sebagai berikut.



Gambar 3. Komponen Analisis Data Berdasarkan Model Interaktif
(Miles dan Huberman dalam Sugiyono yang telah dimodifikasi)

3.10 Uji Keabsahan Data

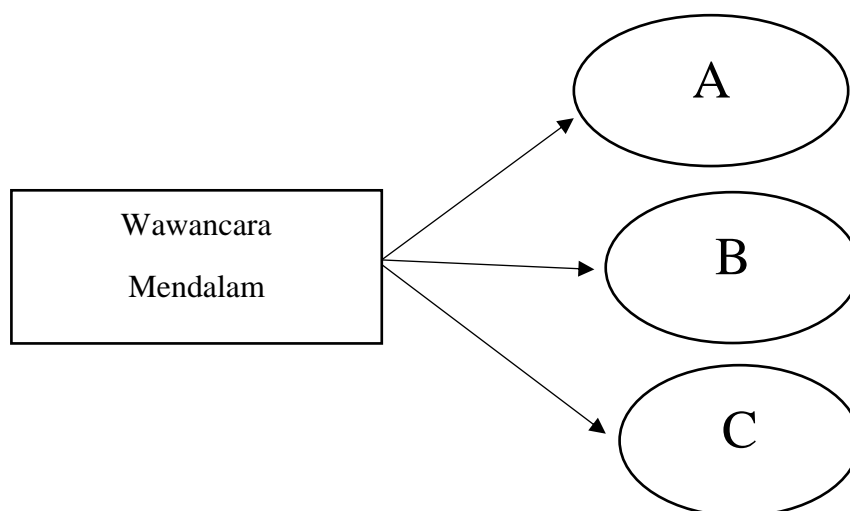
Pengecekan keabsahan data atau validitas data yang sangat dibutuhkan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan pada proses perolehan data yang tentunya akan berimbas terhadap akhir dari suatu penelitian. Oleh sebab itu, dalam proses pengecekan keabsahan data pada penelitian itu semestinya dilakukan melalui beberapa teknik pengujian.

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas data salah satunya adalah triangulasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Sugiyono, 2016:327) yang menyatakan bahwa dengan penggunaan triangulasi, peneliti dapat mengumpulkan data sekaligus pengecekan kredibilitas data. Teknik Triangulasi adalah teknik pengecekan informasi dari bermacam sumber dengan bermacam metode serta bermacam waktu. Teknik ini menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Triangulasi terbagi menjadi dalam beberapa macam, antara lain triangulasi sumber, triangulasi Teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1. Triangulasi Sumber

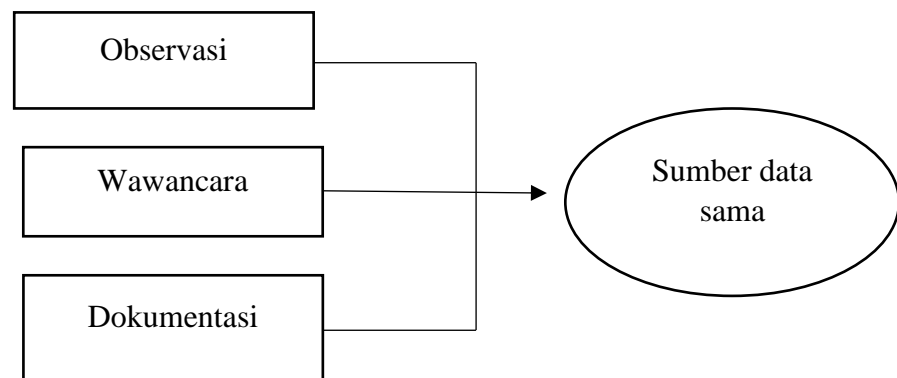
Menurut (Sugiyono, 2016:327) triangulasi sumber berarti membandingkan atau mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda-beda, yang mana dalam pengambilan informasinya menggunakan teknik yang sama. Pengecekan dengan teknik ini dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek hasil wawancara dari sumber yang berbeda.



Gambar 4. Skema Triangulasi Sumber
(Sugiyono, 2016)

2. Triangulasi Teknik

Menurut (Sugiyono, 2016:327) triangulasi teknik adalah pengecekan kredibilitas data yang didapat dari sumber yang sama dengan dengan teknik yang berbeda. Data yang didapat dari sumber melalui wawancara akan dicek kembali dengan membandingkan data yang diperoleh dari hasil observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik diantaranya wawancara, observasi, dan dokumentasi.



Gambar 5. Skema Triangulasi Teknik
(Sugiyono, 2016)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah di SD Negeri dapat disimpulkan sebagai berikut.:

1. Konsep Budaya Sekolah Menurut Kepala Sekolah di SD Negeri

Pembentukan konsep budaya sekolah, dimulai dari menyusun visi misi sekolah. Penyusunan visi misi sekolah dilakukan secara musyawarah yang melibatkan kepala sekolah, guru, komite sekolah, dan seluruh pemangku kebijakan sekolah. Dari hasil penyusunan visi misi sekolah tersebut kemudian kepala sekolah melakukan perencanaan mengenai budaya sekolah yang akan diterapkan di SD Negeri 4 Metro Barat. Perencanaan tersebut juga dilakukan dengan musyawarah yang melibatkan pendidik. Melalui musyawarah tersebut kepala sekolah menyampaikan ide-ide yang dimilikinya. Sehingga menghasilkan keputusan mengenai konsep budaya sekolah yang tidak jauh dari visi sekolah yaitu ingin menjadikan lingkungan sekolah SD Negeri 4 Metro Barat yang berkarakter, agamis, disiplin tanggung jawab dan juga meningkatkan semangat literasi.

2. Strategi Kepala Sekolah Membina dan Mengembangkan Budaya Sekolah di SD Negeri

Strategi kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah yang pertama adalah membuat perencanaan, perencanaan tersebut dibuat dengan matang dan tersusun. Setelah membuat perencanaan dengan matang melalui musyawarah/ rapat selanjutnya kepala sekolah melakukan bimbingan kepada pendidik dan juga peserta didik. Bimbingan kepada pendidik dilakukan melalui rapat, bimbingan tersebut berupa

penyusunan budaya sekolah yang akan diterapkan dan bimbingan kepada peserta didik dilakukan melalui amanat upacara. Kepala sekolah menyampaikan aturan dan tata tertib yang harus di taati dan sanksi bagi yang melakukan pelanggaran. Selain itu juga kepala sekolah melibatkan pendidik yaitu untuk membantu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah juga menggunakan strategi penanaman karakter dengan pembiasaan menyelipkan pesan moral saat mengajar, memotifasi, membagi pengalaman yang inspiratif, serta kegiatan seperti membiasakan sholat duha sebelum jam pelajaran dan membaca al quran.

3. Proses Kepemimpinan Kepala Sekolah Membentuk Budaya Sekolah di SD Negeri

Kepala sekolah membentuk budaya sekolah di SD Negeri 4 Metro Barat dapat dirumuskan temuan-temuan penelitian, yaitu merubah mainset warga sekolah dengan menjadi model yang baik sebagai pemimpin, adil dan bijaksana, selalu terbuka otokratis dan demokratis. Proses yang selanjutnya adalah mempengaruhi, kepala sekolah mempengaruhi bawahannya dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya dengan cara selalu disiplin, demokratis, dan bertanggung jawab. Kemudian mempertahankan, kepala sekolah mempertahankan budaya sekolah dengan cara membuat kegiatan seperti, sholat duha, membaca al-quran, dan membaca buku bacaan semua dilakukan sebelum pembelajaran dimulai, serta membuat perlombaan kebersihan kelas yang diikuti oleh semua kelas.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disampaikan saran mengenai kepemimpinan kepala sekolah membentuk budaya sekolah SD Negeri 4 Metro Barat kepada:

5.2.1 Peserta Didik

Peserta didik disarankan untuk selalu semangat dan berpartisipasi aktif dalam mengikuti pembelajaran dan menjalankan budaya sekolah seperti bekerja sama dengan rekan sejawat, berinteraksi secara akrab dengan peserta didik, menerapkan sikap disiplin dan bertanggung jawab serta menjadi teladan yang baik.

5.2.2 Pendidik

Pendidik seyogyanya memiliki pengetahuan dan wawasan pendidikan yang lebih luas lagi terutama dalam IPTEK seiring berkembangnya zaman. Pendidik juga harus bisa mencontohkan sikap-sikap yang baik kepada warga sekolah terutama kepada peserta didik karena pendidik bersentuhan langsung dalam proses KBM.

5.2.3 Kepala Sekolah

Kepala sekolah seyogyanya bisa mempertahankan sikap bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan ajaran dan agama yang dianutnya. Kepala sekolah sebaiknya bersikap transparan kepada warga sekolah mengenai hal apapun yang berkaitan dengan sekolah. Kepala sekolah harus berusaha memenuhi kebutuhan pendidik dalam pembelajaran dan selalu menerapkan supervise kelas.

5.2.4 Peneliti Lain

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang lebih lengkap dan mengembangkan teori mengenai kepemimpinan kepala sekolah membentuk budaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Insan Mandiri, Bandung.
- Agustinus Hermino. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak, Sukabumi.
- Atasoy, Ramazan. 2020. The Relationship between School Principals' Leadership Styles, School Culture and Organizational Change. *International Journal of Progressive Education*, 16(5), 256-274
- Benyamen, Molan. 2013. *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Prenhallindo, Jakarta.,
- Depdiknas. 2007. *Pedoman Pengembangan Bidang Seni di Taman Kanak-Kanak*. CV Medika, Jakarta.
- Djafry, Nofianty. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Gunawan, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Teori & Praktik*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, Andi. 2021. *Penguatan Kepemimpinan Melayani Kepala Sekolah*. Bukit Mas Mulia, Bogor.
- Khasanah, Faridah Nur. 2017. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan budaya religious: Studi multikasus di SD Muhammadiyah 03 Tumpang dan MI Ar-Rohmah Jabung*. (Skripsi). Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Kompri. 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Sekolah*. Kencana, Jakarta.

- Palungan, Khoirun Nisa. 2018. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Membentuk Budaya Sekolah Islami di MTS Muallimin Univa*. (Skripsi). Universitas Malang, Malang.
- Rahmat, Abdul dan Saiful Kadir. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Ridho, Ali Muhamad. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 3(2), 114-129.
- Rukin. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitataif*. CV. Jakad Media Publishing, Surabaya.
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Saputra, Aziz. 2017. *Peran Kepala Madrasah Dalam Membentuk Budaya Religius di MAN 1 Palembang*. (Skripsi). Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Shulhan, Muwahid. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Teras, Yogyakarta.
- Sidiq, Umar dan Khoirussalim. 2021. *Kepemimpinan Kependidikan*. CV. Nata Karya, Ponorogo.
- Sudrajat, Ajat. 2014. *Budaya Sekolah dan Pendidikan Karakter*. Intan Media, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kalitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Supardi. 2013. *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Suparman. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*. Penerbit Uwais Inspirasi Indonesia, Jakarta.
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutikno, Sobri. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Prospect, Bandung.
- Syifa, Firman Kurnia Asy. 2016. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Islami di SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu*. (Skripsi). Universitas Malang, Malang.

- Tatang. 2015. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Pustaka Setia, Bandung.
- Uhar, Saharsaoutra. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama, Bandung.
- Usman, Husaini. 2016. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara, Bandung.
- Wahjosumidjo. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Raja Grafindo persada, Jakarta.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Yin, Robert K. 2014. *Studi Kasus desain dan Metode*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zamroni. 2013. *Pendidikan Demokrasi Masyarakat Multikultur*. Penerbit Ombak, Yogyakarta.