

**IMPLEMENTASI FALSAFAH *PIIL PESENGGIRI*
DALAM KEPEMIMPINAN KEPALA SMAN X NATAR**

(Tesis)

Oleh

**FRIDA MAGDALENA
NPM 2423012003**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

**IMPLEMENTASI FALSAFAH *PIIL PESENGGIRI*
DALAM KEPEMIMPINAN KEPALA SMAN X NATAR**

Oleh

FRIDA MAGDALENA

TESIS

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

Pada

**Program Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI FALSAFAH PIIL PESENGGIRI DALAM KEPEMIMPINAN KEPALA SMAN X NATAR

Oleh

FRIDA MAGDALENA

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala SMAN X Natar. Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Fokus penelitian diarahkan pada empat pilar utama falsafah *piil pesenggiri*, yaitu *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur, dan sakai sambayan*. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif dengan informan utama terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala SMAN X Natar mengimplementasikan nilai-nilai *piil pesenggiri* secara konsisten dalam kepemimpinan sehari-hari. Nilai *bejuluk beadek* tercermin dalam integritas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam menjaga nama baik sekolah serta menjadi teladan bagi warga sekolah. Nilai *nemui nyimah* diwujudkan melalui komunikasi yang terbuka, empatik, dan berorientasi pada pelayanan. Nilai *nengah nyappur* terlihat dari kemampuan kepala sekolah menumbuhkan partisipasi dan keadilan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, nilai *sakai sambayan* diwujudkan dalam semangat gotong royong, kolaborasi, dan kebersamaan antara kepala sekolah, guru, dan masyarakat. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan falsafah *piil pesenggiri* berkontribusi terhadap pembentukan budaya sekolah yang berintegritas, humanis, dan berorientasi pada karakter. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperluas konsep kepemimpinan berbasis nilai dan kearifan lokal dalam konteks pendidikan. Secara praktis, penelitian ini menjadi rujukan bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya Lampung ke dalam praktik kepemimpinan sekolah untuk memperkuat karakter dan kualitas pendidikan.

Kata kunci: *piil pesenggiri*, kepemimpinan, nilai budaya, kearifan lokal, manajemen pendidikan

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF PIIL PESENGGIRI PHILOSOPHY IN THE LEADERSHIP OF THE HEAD OF SMAN X NATAR

By

FRIDA MAGDALENA

This study aimed to describe the implementation of the *piil pesenggiri* philosophy in the leadership of the principal of SMAN X Natar. The study used a qualitative method with a phenomenological approach. The focus of the study was directed at the four main pillars of the *piil pesenggiri* philosophy: *bejuluk beadek*, *nemui nyimah*, *nengah nyappur*, and *sakai sambayan*. Data were obtained through in-depth interviews and participant observation with informants consisting of the principal, vice principal, and teachers. The results showed that the principal of SMAN X Natar consistently implements the *piil pesenggiri* values in his daily leadership. The *bejuluk beadek* value was reflected in the principal's integrity and responsibility in maintaining the school's reputation and serving as a role model for the school community. The *nemui nyimah* value was manifested through open, empathetic, and service-oriented communication. The *nengah nyappur* value was evident in the principal's ability to foster participation and fairness in decision-making. Meanwhile, the *sakai sambayan* value was embodied in the spirit of mutual cooperation, collaboration, and togetherness among the principal, teachers, and the community. This research confirm that the implementation of the *piil pesenggiri* philosophy contributes to the formation of a school culture that is imbued with integrity, humanism, and character-oriented. Theoretically, the results of this study expand the concept of value-based leadership and local wisdom in the educational context. Practically, this research serves as a reference for school principals and policymakers in integrating Lampung cultural values into school leadership practices to strengthen character and the quality of education.

Keywords: *piil pesenggiri*, leadership, cultural values, local wisdom, educational management

Judul Tesis : **IMPLEMENTASI FALSAFAH
PIIL PESENGGIRI DALAM
KEPEMIMPINAN KEPALA SMAN X NATAR**

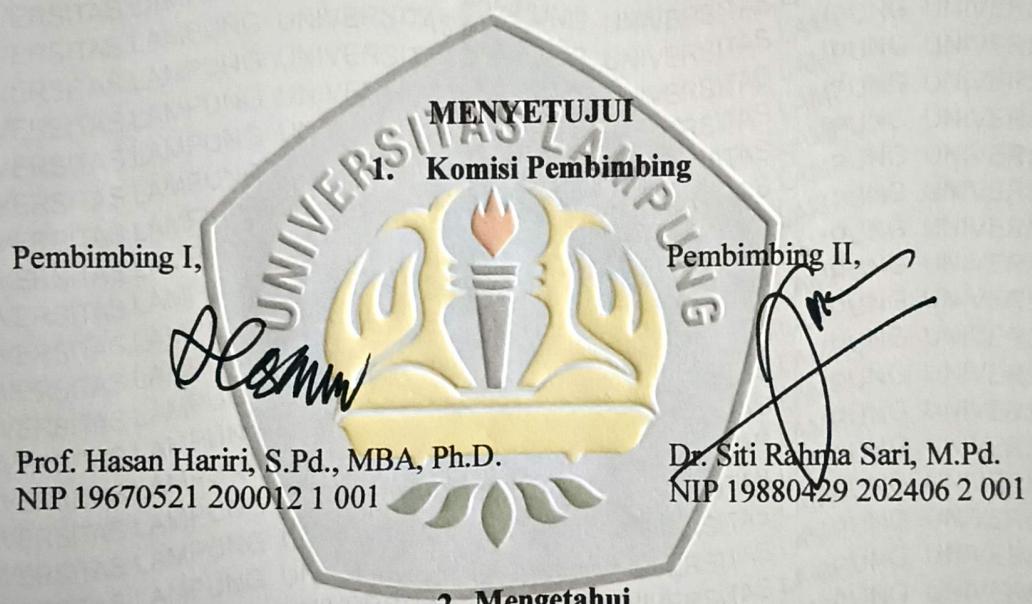
Nama Mahasiswa : **Frida Magdalena**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2423012003**

Program Studi S-2 : **Magister Administrasi Pendidikan**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

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

Koordinator Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan

Dr. Handoko, S.T., M.Pd.
NIP 19860515 202406 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Pengaji
Ketua

: Prof. Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D.

Hasan

Sekretaris

: Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd.

Siti

Pengaji Anggota

: I. Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si

Nurwahidin

II. Dr. Handoko, S.T., M.Pd.

Handoko



3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP. 19640326 198902 1 001



Tanggal Lulus Ujian Tesis: 3 Februari 2026

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Implementasi Falsafah *Piil Pesenggiri* dalam Kepemimpinan Kepala SMAN X Natar” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan saya ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 3 Februari 2026

Pembuat pernyataan



Frida Magdalena

NPM. 2423012003

RIWAYAT HIDUP



Frida Magdalena dilahirkan di Jakarta pada tanggal 26 Maret 1987 sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Alm. Bapak Manonggar Pasaribu dan Ibu Dewi LM Sitorus.

Peneliti menempuh pendidikan sekolah dasar di SD YOS Sudarso Bandar Jaya Lampung Tengah dan lulus pada tahun 1999. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan menengah pertama di SLTP YOS Sudarso Bandar Jaya Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2002, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar dan lulus pada tahun 2005.

Peneliti melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Lampung pada program studi Pendidikan Geografi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, dan menyelesaikan studi pada tahun 2010. Pada 2024, peneliti melanjutkan pendidikan strata dua (S2) di Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Lampung.

MOTTO

“Hidup harus berpiil, beradat, dan beradab karena kehormatan adalah cermin diri, dan gotong royong adalah napas kehidupan.”

(Anonim, Falsafah Kearifan Lokal Lampung Piil Pesenggiri)

“Pemimpin sejati bukan hanya dihormati karena jabatan, tetapi dimuliakan karena kejujuran, keikhlasan, dan sikap nemui nyimah kepada sesama.”

(Anonim, Nilai Kepemimpinan Adat Lampung)

Dengan sakai sambayan kita kuat, dengan kebersamaan kita tumbuh, dengan keikhlasan, kita mencapai kemuliaan.”

(Anonim, Ungkapan Filosofis Masyarakat Lampung)

PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

Tuhan Yang Maha Esa,

atas kasih, rahmat, dan kekuatan yang tidak pernah terputus, yang menuntun setiap langkah dalam perjalanan ilmu dan kehidupan ini.

Alm. Bapak dan Mama tercinta,

yang selalu menyayangi putri sulungnya dan pengorbanan yang menjadi sumber semangat dalam setiap perjuangan. Tiada kata yang dapat menggantikan cinta dan ketulusan kalian.

Adik bungsu,

yang selalu memberikan dukungan, pengertian, dan dorongan di saat suka maupun duka.

Dosen pembimbing penelitian dan dosen MAP,

yang dengan kesabaran dan kebijaksanaannya telah menuntun penulis menyelesaikan tesis ini.

Lampung tercinta,

yang menanamkan nilai-nilai luhur *piil pesenggiri* tentang kehormatan, keramahan, kebersamaan, dan gotong royong yang menjadi napas dari setiap langkah perjuangan ini.

Semoga tesis ini menjadi bagian dari upaya menjaga dan menumbuhkan nilai-nilai luhur budaya Lampung dalam dunia pendidikan.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala limpahan rahmat, kasih, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul:

“Implementasi Falsafah *Piil Pesenggiri* dalam Kepemimpinan Kepala SMAN X Natar.”

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Program Studi Administrasi Pendidikan. Proses penyusunan tesis ini tidaklah mudah, namun berkat pertolongan Tuhan, dukungan keluarga, bimbingan para dosen, serta bantuan berbagai pihak, akhirnya karya ilmiah ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa karya ini tidak lepas dari nilai-nilai luhur budaya Lampung yang menjadi sumber inspirasi. Falsafah *piil pesenggiri* yang mengajarkan tentang kehormatan (*bejuluk beadek*), keramahan (*nemui nyimah*), keterbukaan sosial (*nengah nyappur*), dan gotong royong (*sakai sambayan*) menjadi roh utama dalam penelitian ini, sekaligus pedoman moral dalam perjalanan akademik penulis.

Penulis dengan tulus menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM., ASEAN Eng., selaku Rektor Universitas Lampung, yang menjadi kunci dalam keberhasilan suatu perguruan tinggi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si. Direktur Program Pascasarjana, sebagai penjaminan mutu perguruan tinggi yang memperkuat daya saing regional dan internasional.
3. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, yang telah mendukung dan

memfasilitasi kebutuhan akademik dalam pelaksanaan studi dan penelitian ini.

4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan sekaligus Dosen Pengaji I yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd., selaku Koordinator Program Studi Magister Administrasi Pendidikan sekaligus Dosen Pengaji II yang telah memberikan dukungan, arahan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan dan menyelesaikan penelitian ini.
6. Bapak Prof. Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D., selaku Ketua Pengaji, Pembimbing Akademik dan Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan ilmiah selama proses penelitian dan penulisan tesis ini.
7. Ibu Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran, ketelitian, dan keikhlasan telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga dalam penulisan tesis ini.
8. Seluruh Dosen Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung yang telah mendidik, memotivasi serta memberikan inspirasi dalam proses pendidikan di Universitas Lampung.
9. Kepala SMAN X Natar, yang telah menjadi sosok inspiratif dalam penelitian ini, yang telah berkenan memberikan ijin, kesempatan, serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian.
10. Bapak/Ibu dewan guru dan staf tata usaha yang telah memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi kelancaran proses pengumpulan data dan penyusunan tesis ini.
11. Bapak Irjen Pol (Purn) Drs. H. Ike Edwin, S.H., M.H., selaku validator ahli yang memverifikasi dan menilai keabsahan indikator-indikator Implementasi Falsafah *Piil Pesenggiri* dalam Kepemimpinan Kepala SMAN X Natar yang telah disusun oleh penulis dalam penelitian ini.
12. Sahabat-sahabat tercinta yang telah menjadi sumber semangat, dukungan moral, dan kebersamaan selama penyusunan tesis ini.
13. Keluarga besar Pasaribu dan Sitorus yang telah memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan selama proses pendidikan hingga penyusunan tesis ini.

14. Rekan-rekan mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2024, atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kepemimpinan pendidikan yang berbasis nilai dan kearifan lokal. Semoga semangat *piil pesenggiri* dapat terus hidup dan menjadi dasar moral bagi para pemimpin pendidikan di bumi Lampung maupun di seluruh nusantara.

Bandar Lampung, 3 Februari 2026
Penulis,

Frida Magdalena

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Teoretis	8
1.5.2 Manfaat Praktis	9
1.5.3 Manfaat Kebijakan	9
1.5.4 Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya	11
1.6 Definisi Istilah.....	11
1.6.1 Kepemimpinan	11
1.6.2 Falsafah <i>Piil Pesenggiri</i>	11
1.6.2.1 Bejuluk Beadek	12
1.6.2.2 Nemui Nyimah	12
1.6.2.3 Nengah Nyappur	13
1.6.2.4 Sakai Sambayan	13
1.6.3 Fenomenologi	14
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	14
1.7.1 Kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah	14
1.7.2 Penelitian ini dilakukan dalam konteks kepemimpinan pendidikan di sekolah menengah (SMA) di Provinsi Lampung yang menerapkan falsafah <i>Piil Pesenggiri</i>	15
1.7.3 Falsafah <i>Piil Pesenggiri</i>	15

1.7.4 Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi	16
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Teori Kepemimpinan Pendidikan.....	17
2.1.1 Teori Kepemimpinan Transformasional Bass.....	17
2.1.2 Teori Kepemimpinan <i>Servant Leadership</i> (Kepemimpinan Pelayan)	18
2.1.3 Teori Kepemimpinan Berbasis Nilai	18
2.1.4 Teori Kepemimpinan Partisipatif	19
2.1.5 Teori Kepemimpinan Demokratis.....	20
2.1.6 Teori Kepemimpinan Kolaboratif	21
2.2 Implementasi Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal dalam Pendidikan	22
2.2.1 Kearifan Lokal dalam Konteks Pendidikan	22
2.2.2 Penerapan Kearifan Lokal dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah	23
2.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Sensitif terhadap Budaya Lokal	24
2.2.4 Peran Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan	24
2.3 Falsafah <i>Piil</i> Pesenggiri sebagai Dasar Kepemimpinan	25
2.3.1 <i>Piil</i> (Harga Diri)	25
2.3.2 <i>Pesenggiri</i> (Martabat)	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	29
III. METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Desain dan Pendekatan Penelitian	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.3 Kehadiran Peneliti	34
3.4 Sumber Data Penelitian	34
3.5 Instrumen Penelitian	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.8 Pengujian Kesahihan Data.....	42
3.8.1 Triangulasi	42
3.8.2 <i>Member Check</i> (Pemeriksaan oleh Partisipan)	43
3.8.3 <i>Audit Trail</i> (Jejak Audit)	43
3.8.4 Perpanjangan Keterlibatan (<i>Prolonged Engagement</i>)	43
3.8.5 <i>Peer Debriefing</i> (Diskusi dengan Rekan)	44
3.8.6 <i>Reflexivity</i> (Refleksivitas)	44
3.9 Pelaksanaan Penelitian	45
3.9.1 Tahap Persiapan	45
3.9.2 Tahap Pengumpulan Data	46
3.9.3 Tahap Analisis Data	48
3.9.4 Tahap Penyusunan Laporan dan Penyimpulan	49

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Profil Sekolah.....	51
4.1.1 Letak Geografis SMAN X Natar	51
4.1.2 Sejarah Singkat SMAN X Natar	51
4.1.3 Visi, Misi, dan Tujuan SMAN X Natar	52
4.1.3.1 Visi SMAN X Natar	52
4.1.3.2 Misi SMAN X Natar	52
4.1.3.3 Tujuan SMAN X Natar	52
4.1.3.4 Sasaran SMAN X Natar	54
4.1.4 Profil SMAN X Natar	56
4.1.5 Struktur Organisasi SMAN X Natar	60
4.1.6 Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMAN X Natar	60
4.1.7 Keadaan Sarana dan Prasarana SMAN X Natar	61
4.2 Hasil Penelitian	65
4.2.1 Implementasi <i>Bejuluk Beadek</i> (Identitas dan Kehormatan)	65
4.2.2 Implementasi <i>Nemui Nyimah</i> (Keramahan dan Keterbukaan)	69
4.2.3 Implementasi <i>Nengah Nyappur</i> (Keterlibatan dan Kehormatan Sosial)	73
4.2.4 Implementasi <i>Sakai Sambayan</i> (Gotong Royong dan solidaritas)	78
4.2.5 Dampak Implementasi terhadap Budaya Sekolah	82
4.2.6 Tantangan dan Faktor Penghambat Implementasi	83
4.2.7 Refleksi Kepemimpinan Berbasis Nilai Lokal	84
4.3 Pembahasan	86
4.3.1 Implementasi <i>Bejuluk Beadek</i>	87
4.3.2 Implementasi <i>Nemui Nyimah</i>	91
4.3.3 Implementasi <i>Nengah Nyappur</i>	94
4.3.4 Implementasi <i>Sakai Sambayan</i>	98
4.4 Keterbatasan Penelitian	102
4.4.1 Keterbatasan Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian	102
4.4.2 Keterbatasan Subjek Penelitian	102
4.4.3 Keterbatasan Metodologis	103
4.5 Arah Penelitian Lanjutan.....	103
V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI HASIL PENELITIAN.....	105
5.1 Kesimpulan.....	105
5.2 Implikasi Hasil Penelitian.....	107
5.2.1 Implikasi Teoritis	107
5.2.2 Implikasi Praktis	107
5.2.3 Implikasi Sosial dan Budaya	108
5.2.4 Implikasi Penelitian Selanjutnya	109
5.2.5 Rekomendasi	110
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Informan Penelitian	36
3.2 Kode Penelitian	37
4.1 Sasaran Program Sekolah	54
4.2 Kondisi Jumlah Siswa Pendaftar dan yang Diterima dalam Empat Tahun Terakhir	57
4.3 Kondisi Siswa dalam Empat Tahun Terakhir	57
4.4 Jumlah Siswa yang Diterima di Perguruan Tinggi Negeri melalui jalur SBMPTN/SNBT	58
4.5 Kompetensi Sains Nasional/Olimpiade Tingkat Kabupaten	58
4.6 Prestasi Bidang Non Akademik (O2SN)	59
4.7 Pekan Olahraga Pelajar Nasional (POPNAS)	59
4.8 Jenjang Pendidikan dan Status Kepegawaian (Tetap dan Tidak Tetap)	60
4.9 Keadaan Saran dan Prasarana di SMAN X Natar	61
4.10 Ringkasan Temuan <i>Bejuluk Beadek</i>	68
4.11 Ringkasan Temuan <i>Nemui Nyimah</i>	72
4.12 Ringkasan Temuan <i>Nengah Nyappur</i>	77
4.13 Ringkasan Temuan Sakai Sambayan	81
4.14 Matriks Implementasi Falsafah <i>Piil Pesenggiri</i> dalam Kepemimpinan Kepala SMAN X Natar	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir Penelitian	30
3.1 Diagram Alur Penyusunan Instrumen Penelitian	39
4.1 Struktur Organisasi SMAN X Natar	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lembar Wawancara	119
2. Lembar Observasi	122
3. Lembar Persetujuan Partisipan Penelitian	133
4. Bukti Wawancara	151
5. Dokumentasi	197

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Northouse, 2025). Dalam konteks sekolah, kepemimpinan kepala sekolah memegang peran sentral yang menentukan kualitas pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang bertanggung jawab dalam menciptakan budaya sekolah yang positif dan inovatif (Leithwood, 2020). Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan (Sari et al., 2021). Kepala sekolah juga harus membangun hubungan harmonis antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, serta masyarakat. Komunikasi yang baik dan kolaborasi antar semua pihak dapat menciptakan sinergi yang positif, sehingga meningkatkan efektivitas proses pembelajaran (Damri et al., 2024).

Namun, di tengah kompleksitas tuntutan kepemimpinan sekolah saat ini, muncul permasalahan utama yaitu masih minimnya pemanfaatan nilai-nilai kearifan lokal dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah. Banyak kepala sekolah cenderung menekankan pendekatan administratif modern yang seragam, sehingga mengabaikan potensi besar nilai-nilai budaya lokal dalam membentuk kepemimpinan yang kontekstual dan berintegritas (Warti et al., 2024). Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam konteks pendidikan dituntut untuk tidak hanya memiliki keterampilan manajerial, tetapi juga kemampuan untuk mengimplementasikan nilai-nilai kearifan lokal dalam menjalankan tugasnya. Salah satu nilai kearifan lokal yang penting dalam konteks Lampung adalah falsafah *pil pesenggiri*, yang memiliki makna mendalam mengenai tanggung jawab, harga diri, dan sikap rendah hati dalam kehidupan sehari-hari (Supriono et

al., 2022). Falsafah ini dapat menjadi pedoman dalam kepemimpinan kepala sekolah yang diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap pengelolaan sekolah dan pembentukan karakter peserta didik.

Falsafah *pil pesenggiri* yang merupakan warisan budaya masyarakat Lampung menjadi sangat relevan. Falsafah ini memiliki makna mendalam mengenai harga diri, tanggung jawab, keadilan, dan kerja sama, yang seluruhnya memiliki nilai strategis dalam membangun kepemimpinan yang etis dan berorientasi pada penguatan karakter. *Pil pesenggiri* dipilih sebagai fokus dalam penelitian ini karena menawarkan pendekatan kepemimpinan yang bukan hanya manajerial, tetapi juga moral dan kultural, sehingga dapat menjawab tantangan kepemimpinan dalam pendidikan secara lebih menyeluruh. Penelitian ini mengkaji secara mendalam bagaimana kepala sekolah di SMAN X Natar menerapkan nilai-nilai dalam falsafah *pil pesenggiri* ke dalam praktik kepemimpinannya, serta bagaimana nilai-nilai tersebut berkontribusi terhadap pembentukan karakter siswa dan pencapaian prestasi sekolah. Nilai-nilai tersebut meliputi *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur, dan sakai sambayan* yang masing-masing merepresentasikan identitas, komunikasi, keadilan, dan kerja sama. Empat pilar penting dalam teori-teori kepemimpinan kontemporer. SMAN X Natar sebagai salah satu lembaga pendidikan di Lampung memiliki potensi besar untuk mengimplementasikan nilai-nilai *pil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah. Pemilihan SMAN X Natar sebagai lokasi penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa alasan.

Pertama, SMAN X Natar merupakan sekolah yang memiliki reputasi baik di Kabupaten Lampung Selatan dalam hal prestasi akademik maupun non akademik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menumbuhkan budaya sekolah serta mendisiplinkan, menjadi seorang partner kerja, menciptakan kerja sama antara semua warga sekolah untuk membentuk suasana lingkungan sekolah yang bersahabat dan memiliki tujuan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan (Sari et al., 2021). Kedua, SMAN X Natar terletak di daerah yang kental dengan nilai-nilai budaya Lampung, termasuk dalam penerapan *pil pesenggiri*, sehingga memungkinkan untuk dilakukan studi

tentang bagaimana falsafah *piil pesenggiri* diterapkan dalam konteks kepemimpinan pendidikan. Ketiga, sekolah ini juga memiliki karakteristik yang representatif bagi banyak sekolah lainnya di Lampung Selatan, di mana kepemimpinan kepala sekolah yang mengedepankan kearifan lokal dapat memberikan dampak yang signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik. Penerapan falsafah lokal, khususnya *piil pesenggiri*, menjadi landasan dalam mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan berintegritas di SMAN X Natar. Nilai-nilai *piil pesenggiri* dari budaya Lampung memainkan peran sebagai fondasi dalam pembentukan karakter siswa. Nilai-nilai ini meliputi harga diri, tanggung jawab, kemandirian, dan rasa hormat, yang semuanya berkontribusi besar dalam pengembangan pendidikan karakter (Palyanti et al., 2024).

Falsafah *piil pesenggiri* terdiri dari empat pilar utama, yaitu *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur, dan sakai sambayan*. Pilar pertama, *bejuluk beadek*, mengajarkan pentingnya identitas dan kebanggaan terhadap asal-usul. *Bejuluk beadek* merupakan sebuah penyesuaian dalam keyakinan, perilaku, nilai, praktek atau peraturan baku dalam diri seseorang (Regiano & Akhmad, 2020). Internalisasi nilai yaitu suatu proses penginternalisasian (penanaman) segala hal yang berharga (*value*) yang ada dalam jiwa seseorang, hingga pada dasarnya nilai tercermin melalui perilaku yang diperlihatkan dalam kehidupannya sehari-hari (*integrate with the person*) (Susilawati et al., 2021). Internalisasi nilai dijadikan sebagai tolak ukur dalam menunjukkan kesuksesan suatu pendidikan. Nilai yang dimiliki oleh seseorang tidak terbatas hanya pada pengetahuan, melainkan kepada perilaku yang mencerminkan nilai, serta bagaimana keterampilan dalam mengamalkan. Dengan demikian, internalisasi nilai dapat diterapkan melalui pendidikan karakter di sekolah. Penelitian ini ditujukan pada kepala sekolah sebagai seorang pemimpin (Yuni, 2022).

Pilar kedua, *nemui nyimah*, menekankan pada pentingnya komunikasi dan interaksi yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Dalam kepemimpinan di SMAN X Natar, penerapan nilai ini dapat meningkatkan kolaborasi antara guru, siswa, dan orang tua. Hal ini sejalan dengan penelitian Amin (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan

kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik untuk membangun hubungan yang harmonis.

Selanjutnya, pilar *nengah nyappur* mengajarkan tentang pentingnya keseimbangan dan keadilan dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks kepemimpinan, kepala sekolah harus mampu bersikap adil dan objektif dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul di sekolah. Penelitian Widjaja (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adil dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas dari anggota tim. Dengan menerapkan nilai ini, kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan suasana yang positif dan produktif di SMAN X Natar.

Pilar terakhir, *sakai sambayan*, menekankan pada pentingnya gotong royong dan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kolaborasi antara semua pihak di sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal. Penelitian Huda (2018) menunjukkan bahwa kerjasama yang baik antara guru dan orang tua siswa dapat meningkatkan hasil belajar. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu mendorong budaya gotong royong di SMAN X Natar untuk mencapai visi dan misi sekolah.

Implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala SMAN X Natar tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan karakter siswa. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai lokal dalam proses pendidikan, diharapkan siswa dapat tumbuh menjadi individu yang berakhhlak mulia dan memiliki rasa tanggung jawab sosial yang tinggi (Noventue et al., 2024). Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional yang mengedepankan pembentukan karakter. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki visi yang jelas dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Penerapan falsafah *piil pesenggiri* dapat menjadi salah satu strategi untuk menghadapi tantangan tersebut, dengan tetap berpegang pada nilai-nilai budaya lokal yang kuat (Komaruddin, 2024).

Namun, meskipun terdapat kesadaran pentingnya penerapan nilai-nilai lokal dalam pendidikan, masih ada *gap* dalam penelitian yang mengkaji bagaimana kepala sekolah di SMAN X Natar secara spesifik menerapkan falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan mereka. Beberapa penelitian sebelumnya cenderung lebih umum dan tidak fokus pada konteks lokal, sehingga mengabaikan potensi nilai budaya dalam membentuk kepemimpinan yang efektif. Keterbatasan ini mengindikasikan perlunya penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi pengaruh penerapan falsafah *piil pesenggiri* terhadap kualitas pendidikan di SMAN X Natar. Penelitian ini sangat relevan dengan bidang Magister Administrasi Pendidikan, karena menyoroti bagaimana aspek manajerial dan budaya dapat bersinergi dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Sebagai calon administrator pendidikan profesional, pemahaman tentang integrasi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan sistem pendidikan yang kontekstual, humanistik, dan berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap pengembangan model kepemimpinan pendidikan berbasis budaya lokal yang dapat diterapkan tidak hanya di Lampung, tetapi juga di berbagai wilayah Indonesia lainnya dengan nilai kearifan lokal masing-masing. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur terkait integrasi nilai-nilai lokal ke dalam kepemimpinan pendidikan, serta memberikan rekomendasi praktis dalam meningkatkan mutu pengelolaan sekolah berbasis budaya.

SMAN X Natar merupakan salah satu lembaga pendidikan yang sangat diminati oleh masyarakat. Hal ini terlihat dari jumlah siswa dari tahun 2022-2024 terus mengalami peningkatan jumlah siswa. Pada tahun pelajaran 2022/2023 jumlah siswa SMAN X Natar sebanyak 1242 orang dengan rincian jumlah siswa laki-laki sebanyak 460 orang dan siswa perempuan sebanyak 782 orang. Tahun pelajaran 2023/2024 terdapat kenaikan jumlah siswa menjadi 1267 orang dengan jumlah siswa laki-laki sebanyak 462 orang dan jumlah siswa perempuan sebanyak 805 orang. Pada tahun pelajaran 2024/2025 kembali mengalami kenaikan dengan total siswa sebanyak 1280 orang dengan rincian 480 siswa laki-laki dan 800 siswa perempuan. (Sumber: Profil SMAN X Natar Tahun 2024).

SMAN X Natar merupakan salah satu sekolah unggul di Provinsi Lampung yang terletak di Kabupaten Lampung Selatan. SMAN X Natar memiliki banyak prestasi baik di bidang akademik maupun nonakademik. Data prestasi SMAN X Natar Tahun Pelajaran 2024/2025 sebagai berikut: Jumlah siswa yang diterima di PTN melalui jalur SNBP sebanyak 59 orang dengan rincian 48 orang diterima di Universitas Lampung, 8 orang diterima di Itera, 2 orang diterima di Polinela, dan 1 orang diterima di Universitas Negeri Semarang. Jumlah siswa yang diterima di PTN melalui jalur SNBT sebanyak 68 orang yang meliputi 39 orang diterima di Universitas Lampung, 8 orang di Itera, 1 orang di Universitas Sriwijaya, 14 orang di Polinela, dan 6 orang diterima di Poltekkes. Prestasi yang diperoleh siswa SMAN X Natar pada Pekan Olahraga Pelajar Nasional (POPNAS) pada bidang panahan memperoleh medali emas sebanyak 2 pada tingkat nasional dan pada bidang pencak silat memperoleh juara 3 tingkat provinsi. Pada Olimpiade Sains Nasional (OSN) bidang informatika memperoleh peringkat 1 dan 8 kabupaten, serta bidang astronomi peringkat 3 kabupaten. Prestasi pada Festival Lomba Seni Siswa Nasional (FLS2N) memperoleh juara 1 tingkat kabupaten pada bidang solo song dan juara 2 tingkat kabupaten pada bidang jurnalis. Prestasi di Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN) memperoleh juara 1 tingkat kabupaten pada bidang karate, bulu tangkis putra dan putri, atletik putra, juara 2 pada tingkat kabupaten pada bidang atletik putri dan silat putra. (Sumber: Waka Kesiswaan Tahun 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepala SMAN X Natar menerapkan falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinannya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang praktik, tantangan, dan dampak dari penerapan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Selanjutnya, penelitian ini menggali pemahaman, pandangan, dan persepsi dari guru dan siswa diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang implementasi kepemimpinan yang berbasis budaya lokal. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam mengkaji integrasi falsafah *piil pesenggiri* sebagai bentuk kearifan lokal masyarakat Lampung ke dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar. Selama ini, kajian kepemimpinan pendidikan cenderung berfokus pada model-

model umum seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, atau instruksional yang bersumber dari perspektif Barat, tanpa mempertimbangkan konteks nilai-nilai budaya lokal.

Penelitian ini memperkenalkan pendekatan kontekstual-kultural yang menempatkan nilai-nilai seperti rasa malu (malu berbuat salah), harga diri, dan tanggung jawab sosial sebagai landasan etis dalam pengambilan keputusan dan interaksi sosial kepala sekolah. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam memperluas model kepemimpinan pendidikan yang relevan secara lokal melalui pendekatan etnopedagogi, serta menjadi studi awal yang mengeksplorasi implementasi *piil pesenggiri* dalam manajemen sekolah di daerah Lampung Selatan. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat lokal, tetapi juga sebagai referensi bagi penelitian lanjutan yang berfokus pada integrasi nilai-nilai budaya dalam kepemimpinan pendidikan di Indonesia.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini adalah Implementasi Falsafah *Piil Pesenggiri* dalam Kepemimpinan Kepala SMAN X Natar dengan sub fokus pada penelitian ini terdiri dari:

- 1) Kepala sekolah mempraktikkan *bejuluk beadek* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar.
- 2) Kepala sekolah mempraktikkan *nemui nyimah* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar.
- 3) Kepala sekolah mempraktikkan *nengah nyappur* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar.
- 4) Kepala sekolah mempraktikkan *sakai sambayan* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian, maka pertanyaan penelitian ini meliputi:

- 1) Bagaimana kepala sekolah mempraktikkan *bejuluk beadek* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar?
- 2) Bagaimana kepala sekolah mempraktikkan *nemui nyimah* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar?
- 3) Bagaimana kepala sekolah mempraktikkan *nengah nyappur* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar?
- 4) Bagaimana kepala sekolah mempraktikkan *sakai sambayan* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan praktik:

- 1) *Bejuluk beadek* dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar.
- 2) *Nemui nyimah* dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar.
- 3) *Nengah nyappur* dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar.
- 4) *Sakai sambayan* dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoretis, praktis, kebijakan, dan rekomendasi penelitian selanjutnya.

1.5.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks pendidikan, khususnya terkait dengan konsep kepemimpinan berbasis kearifan lokal, penguatan teori kepemimpinan transformasional dan partisipatif, dan kontribusi pada kajian multidisipliner. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya substansi ilmu administrasi pendidikan dengan menghadirkan perspektif kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai budaya lokal Lampung, yaitu falsafah *piil pesenggiri*, sebagai landasan

etis dan moral dalam praktik kepemimpinan sekolah. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memperluas pemahaman konseptual mengenai integrasi nilai-nilai lokal seperti *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur, dan sakai sambayan* ke dalam kerangka kepemimpinan modern di lingkungan pendidikan formal. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi teoretis bagi pengembangan model kepemimpinan kepala sekolah yang kontekstual, humanis, dan relevan dengan karakter sosial-budaya masyarakat setempat.

1.5.2 Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan, antara lain:

- 1) Kepala sekolah, memberikan wawasan tentang bagaimana falsafah *piil pesenggiri* dapat diterapkan dalam kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas manajemen dan menciptakan lingkungan belajar yang harmonis.
- 2) Guru dan tenaga kependidikan, mendorong pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya lokal dapat diintegrasikan dalam praktik pengajaran dan interaksi dengan siswa.
- 3) Siswa, menanamkan nilai-nilai luhur *piil pesenggiri* dalam kehidupan sehari-hari, sehingga dapat membentuk karakter siswa yang memiliki harga diri, tanggung jawab, dan semangat kebersamaan.
- 4) Masyarakat, menguatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya nilai-nilai budaya dalam kepemimpinan dan pendidikan.

1.5.3 Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini memiliki manfaat penting bagi pengambil kebijakan di bidang pendidikan, khususnya dalam konteks penguatan kepemimpinan berbasis nilai dan kearifan lokal. Beberapa manfaat kebijakan yang dapat diambil antara lain:

- 1) Pengembangan Kebijakan Kepemimpinan Berbasis Budaya Lokal

Penelitian ini memberikan dasar bagi pemerintah daerah dan instansi pendidikan untuk merumuskan kebijakan yang mengintegrasikan falsafah *piil pesenggiri* dalam program pelatihan dan pengembangan kepala sekolah.

Nilai-nilai *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur*, dan *sakai sambayan* dapat dijadikan indikator kompetensi kepemimpinan yang mencerminkan kepribadian, integritas, dan tanggung jawab sosial pemimpin pendidikan di daerah Lampung.

- 2) Penyusunan Program Pembinaan dan Pengembangan Profesional Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota dalam menyusun program pembinaan kepala sekolah yang berfokus pada internalisasi nilai-nilai budaya lokal. Program ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kemampuan manajerial, tetapi juga memperkuat karakter moral dan etika kepemimpinan sesuai dengan falsafah *piil pesenggiri*.

- 3) Integrasi Kearifan Lokal dalam Kurikulum dan Budaya Sekolah

Pemerintah dan sekolah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk merumuskan kebijakan pendidikan karakter yang memasukkan unsur kearifan lokal sebagai bagian dari kurikulum dan budaya sekolah. Dengan demikian, sekolah berperan sebagai agen pelestari nilai-nilai luhur budaya Lampung sekaligus sarana pembentukan karakter peserta didik.

- 4) Penguatan Kebijakan Pendidikan Berbasis Konteks Daerah (*Kontekstual Policy*)

Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan kebijakan pendidikan yang mempertimbangkan konteks sosial-budaya daerah. Integrasi falsafah *piil pesenggiri* ke dalam kebijakan kepemimpinan sekolah dapat memperkuat relevansi dan efektivitas implementasi kebijakan pendidikan di tingkat lokal.

- 5) Model Percontohan bagi Kebijakan Pendidikan Nasional

Penerapan falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan sekolah dapat menjadi model bagi daerah lain di Indonesia dalam mengembangkan kebijakan kepemimpinan berbasis kearifan lokal. Hal ini sejalan dengan semangat Merdeka Belajar, yang menekankan pentingnya penguatan karakter, konteks lokal, dan partisipasi komunitas dalam sistem pendidikan nasional.

1.5.4 Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini membuka peluang bagi studi lanjutan, seperti:

- 1) Penelitian komparatif di beberapa sekolah berbeda untuk memperluas pemahaman tentang variasi implementasi *piil pesenggiri*.
- 2) Penelitian kuantitatif atau *mixed-methods* guna mengukur pengaruh nilai-nilai *piil pesenggiri* terhadap kepuasan kerja guru, motivasi belajar siswa, dan kinerja sekolah.
- 3) Kajian tentang integrasi kearifan lokal dalam kebijakan pendidikan nasional serta pengembangan pelatihan kepemimpinan berbasis budaya lokal bagi kepala sekolah di berbagai daerah.

1.6 Definisi Istilah

Penelitian ini memiliki beberapa definisi istilah antara lain:

1.6.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2025). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah mencakup peran strategis dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengembangkan profesionalisme guru, serta membangun hubungan dengan berbagai pemangku kepentingan (Leithwood, 2017). Dalam perspektif budaya Lampung, penerapan falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah dapat memperkuat nilai-nilai kepemimpinan yang berorientasi pada kolaborasi dan integritas. Nilai-nilai tersebut mendorong terciptanya iklim sekolah yang harmonis, partisipatif, dan berlandaskan pada kearifan lokal yang relevan dengan konteks sosial masyarakat sekitar (Hargreaves & Fullan, 2015).

1.6.2 Falsafah *Piil Pesenggiri*

Piil pesenggiri adalah falsafah hidup masyarakat Lampung yang menekankan harga diri, kehormatan, dan martabat sebagai dasar dalam berinteraksi sosial dan membangun hubungan dengan lingkungan (Palyanti et al., 2024). Falsafah ini

mencakup empat nilai utama yaitu, *nemui nyimah* (keramahan dan keterbukaan dalam menerima tamu serta berinteraksi dengan orang lain), *nengah nyappur* (kemampuan untuk menyesuaikan diri dan berpartisipasi dalam kehidupan sosial), *sakai sambayan* (semangat gotong royong dan kerja sama dalam mencapai tujuan bersama), dan *juluk adok* (integritas, tanggung jawab, dan menjaga nama baik individu serta kelompok). Dalam konteks kepemimpinan, nilai-nilai *piil pesenggiri* dapat menjadi pedoman bagi kepala sekolah dalam membangun hubungan yang harmonis dengan guru, siswa, dan masyarakat.

1.6.2.1 Bejuluk Beadek

Bejuluk beadek bermakna pemberian gelar atau identitas kehormatan yang melekat pada individu sebagai simbol tanggung jawab moral dan sosial. Nilai ini menekankan pentingnya menjaga integritas, kejujuran, dan nama baik diri serta institusi. Pada kepemimpinan pendidikan, bejuluk beadek tercermin pada keteladanan kepala sekolah dalam bersikap adil, konsisten antara perkataan dan tindakan, serta menjaga kredibilitas dan kehormatan lembaga pendidikan di mata publik (Palyanti et al., 2024). Nilai *bejuluk beadek* mendorong kepala sekolah untuk menjalankan kepemimpinan yang berlandaskan tanggung jawab moral, sehingga setiap kebijakan dan keputusan yang diambil mempertimbangkan dampak etis bagi seluruh warga sekolah. Keteladanan yang konsisten memperkuat kepercayaan guru, siswa, dan masyarakat terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang pada akhirnya berdampak positif pada iklim dan budaya sekolah (Northouse, 2025). Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, integritas pemimpin merupakan faktor kunci dalam membangun komitmen kolektif dan meningkatkan kinerja organisasi sekolah secara berkelanjutan (Leithwood, 2020).

1.6.2.2 Nemui Nyimah

Nemui nyimah dimaknai sebagai sikap ramah, terbuka, santun, dan menghargai orang lain dalam interaksi sosial. Nilai ini menekankan pentingnya keterbukaan hati, kesediaan menerima perbedaan, serta membangun hubungan yang dilandasi rasa hormat dan empati. Berdasarkan konteks kepemimpinan pendidikan, nemui nyimah tercermin dalam kemampuan kepala sekolah untuk bersikap komunikatif,

menghargai pendapat guru dan siswa, serta menciptakan iklim sekolah yang inklusif dan humanis (Palyanti et al., 2024). Penerapan nilai *nemui nyimah* dalam kepemimpinan kepala sekolah mendorong terciptanya komunikasi dua arah yang efektif antara pimpinan dan warga sekolah, sehingga aspirasi dan permasalahan dapat direspon secara konstruktif.

1.6.2.3 *Nengah Nyappur*

Nengah nyappur mengandung makna kemampuan individu untuk menempatkan diri, beradaptasi, dan aktif berpartisipasi dalam kehidupan sosial tanpa kehilangan jati diri. Nilai ini menuntut keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Berdasarkan kepemimpinan kepala sekolah, nengah nyappur tercermin dalam kemampuan menjalin kerja sama lintas pihak, membangun kolaborasi dengan masyarakat, serta berperan aktif dalam forum sosial dan profesional demi kemajuan sekolah (Palyanti et al., 2024). Penerapan nilai *nengah nyappur* memungkinkan kepala sekolah berperan sebagai penghubung strategis antara sekolah dan lingkungan eksternal, sehingga tercipta sinergi yang saling menguntungkan dalam pengembangan program pendidikan.

1.6.2.4 *Sakai Sambayan*

Sakai sambayan merupakan nilai gotong royong, solidaritas, dan kerja sama dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama. Nilai ini menegaskan bahwa keberhasilan tidak dicapai secara individual, melainkan melalui kebersamaan dan saling membantu. Berdasarkan praktik kepemimpinan sekolah, sakai sambayan diwujudkan melalui pembagian tugas yang adil, penguatan kerja tim, serta pemberdayaan seluruh warga sekolah dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah (Palyanti et al., 2024). Penerapan nilai *sakai sambayan* dalam kepemimpinan kepala sekolah mendorong terciptanya budaya kerja kolektif yang saling mendukung dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan program sekolah. Kepemimpinan yang menekankan kerja sama dan pemberdayaan terbukti dapat meningkatkan komitmen organisasi, kinerja guru, serta efektivitas pelaksanaan kebijakan pendidikan (Leithwood, 2020).

1.6.3 Fenomenologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, karena bertujuan untuk memahami makna mendalam dari pengalaman partisipan (guru dan kepala sekolah) mengenai implementasi nilai-nilai falsafah *piil pesenggiri* dalam praktik kepemimpinan di SMAN X Natar. Metode fenomenologi memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman subyektif partisipan dalam mengungkapkan makna esensial dari nilai-nilai budaya lokal (*piil pesenggiri*) yang terinternalisasi dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah. Metode fenomenologi dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengalaman langsung dan kesadaran individu terhadap suatu fenomena, yakni penerapan nilai-nilai budaya lokal (*piil pesenggiri*) dalam konteks kepemimpinan pendidikan. Penelitian ini tidak berusaha mengukur atau menguji hipotesis, tetapi ingin mengungkap makna terdalam yang dialami oleh subjek penelitian (Creswell, 2017).

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari anggapan yang berbeda terhadap masalah yang dibahas, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1.7.1 Kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas (Northouse, 2025). Beberapa aspek kepemimpinan kepala sekolah yang dikaji meliputi, teori kepemimpinan dalam pendidikan, termasuk kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan berbasis nilai (Bass, 2006), gaya kepemimpinan kepala sekolah, seperti kepemimpinan partisipatif, demokratis, dan otoritatif (Bush, 2020), dan peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional, yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru serta siswa untuk mencapai standar yang lebih tinggi (Leithwood, 2000). Selain itu, kepemimpinan berbasis nilai menempatkan kepala sekolah sebagai figur teladan yang menjunjung tinggi etika, integritas, dan tanggung jawab moral dalam setiap pengambilan keputusan pendidikan

(Northouse, 2025). Gaya kepemimpinan yang tepat dan kontekstual memengaruhi iklim sekolah, tingkat kepercayaan warga sekolah, serta efektivitas pelaksanaan kebijakan dan program pendidikan (Bush, 2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga berperan penting dalam mendorong perubahan budaya sekolah ke arah pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan mutu dan inovasi berkelanjutan (Bass & Riggio, 2006). Dengan demikian, kajian kepemimpinan kepala sekolah menjadi landasan teoretis yang kuat untuk memahami bagaimana praktik kepemimpinan mampu menggerakkan seluruh potensi sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan secara optimal (Leithwood, 2020).

1.7.2 Penelitian ini dilakukan dalam konteks kepemimpinan pendidikan di sekolah menengah (SMA) di Provinsi Lampung yang menerapkan falsafah *Piil Pesenggiri*

Fokus penelitian adalah sekolah yang memiliki kepala sekolah dengan latar belakang budaya Lampung atau yang menerapkan nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan. Kajian ini juga melibatkan berbagai pemangku kepentingan di lingkungan sekolah, termasuk: kepala sekolah, guru, siswa, tenaga kependidikan, dan masyarakat sekitar sekolah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah secara kontekstual dan berkelanjutan. Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan penting untuk menangkap persepsi, pengalaman, dan dinamika interaksi sosial yang terbentuk sebagai dampak dari gaya kepemimpinan berbasis kearifan lokal (Creswell & Poth, 2017). Dalam penelitian kepemimpinan pendidikan, partisipasi multipihak memberikan data yang lebih kaya dan meningkatkan validitas temuan penelitian (Bush, 2020). Dengan demikian, fokus penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan secara utuh hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, nilai budaya Lampung, dan penguatan budaya sekolah (Palyanti et al., 2024).

1.7.3 Falsafah *Piil Pesenggiri*

Piil pesenggiri mencerminkan harga diri, tanggung jawab sosial, dan etos kerja yang tinggi dalam budaya Lampung (Muzakki, 2017). Nilai-nilai utama yang

dikaji dalam penelitian ini adalah harga diri (*piil*), keterbukaan dan keramahan (*nemui nyimah*), kerja keras dan partisipasi sosial (*nengah nyappur*), gotong royong (*sakai sambayan*), serta integritas dan kehormatan (*bejuluk beadek*) (Syahfitri, 2020). Implementasi nilai-nilai ini dalam kepemimpinan kepala sekolah dikaji dalam berbagai aspek, seperti pengambilan keputusan, pembinaan tenaga pendidik dan peserta didik, serta interaksi sosial di lingkungan sekolah. Penerapan nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah diyakini mampu membentuk budaya sekolah yang berkarakter, beretika, dan berorientasi pada penguatan nilai-nilai kebersamaan. Integrasi kearifan lokal ke dalam praktik kepemimpinan pendidikan juga sejalan dengan upaya pengembangan kepemimpinan kontekstual yang responsif terhadap latar sosial budaya masyarakat setempat (Bush, 2020). Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman teoretis dan empiris mengenai peran kearifan lokal dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan sekolah dan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Muzakki, 2017).

1.7.4 Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi

Metode penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam dengan mengeksplorasi perpektif, makna, dan pengalaman individu dalam konteks implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala SMAN X Natar. Fenomenologi dipilih karena fokus penelitian ini adalah untuk menggali dan memahami pengalaman subjektif partisipan terhadap nilai-nilai budaya lokal (*piil pesenggiri*) yang tercermin dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah. Fenomenologi berupaya mengungkap makna esensial dari pengalaman-pengalaman tersebut secara mendalam dan reflektif (Creswell, 2017). Metode pengumpulan data meliputi: wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan lainnya dan observasi langsung terhadap praktik kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan sekolah (Amani, 2023). Data yang diperoleh dianalisis dengan metode tematik untuk mengidentifikasi pola penerapan nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah serta dampaknya terhadap lingkungan sekolah (Wahyuni, 2023).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan pendidikan merupakan aspek penting dalam mengelola dan mengembangkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang tidak hanya memimpin administrasi dan manajerial sekolah, tetapi juga membentuk budaya sekolah dan menciptakan iklim yang mendukung pembelajaran dan perkembangan peserta didik (Sutisna et al., 2023). Pada penelitian ini terdapat tiga teori kepemimpinan pendidikan yang peneliti cantumkan antara lain:

2.1.1 Teori Kepemimpinan Transformasional Bass

Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada perubahan dan pengembangan individu serta organisasi (Bass, 1994). Seorang pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, serta mengembangkan potensi mereka. Dalam konteks kepala sekolah, kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan mendorong guru dan siswa untuk mencapai visi pendidikan yang lebih baik dan mengembangkan karakter yang unggul. Dalam konteks *piil pesenggiri*, kepala sekolah yang transformasional dapat memotivasi guru, siswa, dan masyarakat untuk menjaga martabat, tanggung jawab, dan keberhasilan bersama.

Menurut Bass (1994) menjelaskan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional:

1. *Idealized Influence* (pengaruh ideal), pemimpin menjadi teladan moral dan etika.
2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif), pemimpin menanamkan visi yang kuat dan optimisme.
3. *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual), pemimpin mendorong inovasi dan pemikiran kritis.

4. *Individualized Consideration* (perhatian individual), pemimpin memperhatikan kebutuhan dan potensi individu.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen guru, membangun budaya kerja kolaboratif, dan meningkatkan efektivitas organisasi sekolah (Leithwood, 2006). Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menggerakkan dan memberdayakan warga sekolah agar tumbuh menjadi individu yang berintegritas dan berdaya saing.

2.1.2 Teori Kepemimpinan *Servant Leadership* (Kepemimpinan Pelayan)

Teori ini memperkenalkan konsep kepemimpinan *servant leadership* yang menekankan pada pelayanan kepada orang lain, terutama kepada mereka yang dipimpin (Greenleaf, 1977). Kepemimpinan ini menempatkan kebutuhan orang lain di atas kepentingan pribadi dan berfokus pada pengembangan kesejahteraan individu. Dalam konteks kepala sekolah, ini berarti kepala sekolah harus menjadi pelayan yang mendukung kesejahteraan guru, siswa, dan masyarakat sekolah, serta memastikan mereka berkembang dalam proses pembelajaran. Prinsip *pesenggiri* (martabat) dalam falsafah *piil pesenggiri* mendukung konsep ini, karena kepala sekolah yang menerapkan nilai ini melayani sekolah dan masyarakat dengan penuh tanggung jawab dan menghargai hak-hak setiap individu.

2.1.3 Teori Kepemimpinan Berbasis Nilai

Teori kepemimpinan berbasis nilai berfokus pada penerapan nilai-nilai etika dan moral dalam kepemimpinan. Di sekolah, nilai-nilai ini bisa mencakup integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Kepala sekolah yang mengedepankan nilai-nilai dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik (Mansir, 2021). Menurut Brown (2006), kepemimpinan berbasis nilai mencakup integritas, kejujuran, keadilan, serta tanggung jawab sosial. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai panduan perilaku yang menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas di antara

anggota organisasi. Pemimpin berbasis nilai juga berperan sebagai teladan moral yang menginspirasi pengikut untuk bertindak sesuai dengan prinsip etika bersama. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan berbasis nilai berperan penting dalam membentuk budaya sekolah yang positif dan berkarakter. Menurut Sergiovanni (1992), sekolah yang dipimpin dengan nilai menumbuhkan komunitas belajar yang berlandaskan pada tanggung jawab moral dan rasa kebersamaan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menanamkan nilai-nilai kejujuran, kerja keras, dan gotong royong dalam setiap aspek kegiatan sekolah.

Selanjutnya, Copeland (2014) menekankan bahwa kepemimpinan berbasis nilai menuntut pemimpin untuk memiliki kesadaran diri (self-awareness) dan komitmen terhadap prinsip-prinsip moral yang konsisten. Pemimpin yang memiliki kejelasan nilai pribadi lebih mampu mengarahkan perilaku organisasi sesuai dengan visi dan misi yang bermakna. Dengan demikian, kepemimpinan berbasis nilai bukan hanya soal apa yang dilakukan pemimpin, tetapi mengapa dan bagaimana ia melakukannya. Dalam konteks kepala sekolah di SMAN X Natar, penerapan nilai-nilai *piil pesenggiri* adalah contoh dari kepemimpinan berbasis nilai, di mana setiap tindakan yang diambil oleh kepala sekolah mencerminkan penghargaan terhadap harga diri (*piil*) dan martabat (*pesenggiri*), serta tanggung jawab dan keberhasilan dalam pendidikan.

2.1.4 Teori Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan keterlibatan aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan organisasi. Menurut Likert (1967), pemimpin partisipatif berupaya menciptakan suasana kerja yang demokratis, terbuka, dan kolaboratif, di mana setiap anggota organisasi memiliki kesempatan untuk memberikan ide, pendapat, dan saran. Menurut Robbins (2019), kepemimpinan partisipatif memperkuat rasa memiliki (sense of ownership) terhadap tujuan organisasi, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan siswa dalam berbagai proses, mulai dari perencanaan program hingga evaluasi kinerja

sekolah (Mulyasa, 2022). Kepemimpinan partisipatif juga berkaitan erat dengan distribusi kekuasaan dan pemberdayaan. Pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberi ruang bagi guru untuk berkreasi, mengambil keputusan, serta mengembangkan potensi dirinya (Northouse, 2025). Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini mampu menumbuhkan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memperkuat solidaritas antarwarga sekolah.

2.1.5 Teori Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan partisipasi, musyawarah, dan penghargaan terhadap pendapat anggota organisasi sebagai landasan utama dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Lewin (1939), kepemimpinan demokratis ditandai dengan keterlibatan aktif bawahan, komunikasi dua arah, dan adanya kesempatan yang luas bagi semua anggota untuk berkontribusi dalam menentukan arah organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan, kepemimpinan demokratis menekankan bahwa kepala sekolah berperan sebagai fasilitator dan mediator yang membuka ruang dialog dan kerja sama antara guru, siswa, serta masyarakat sekolah (Mulyasa, 2018). Pemimpin demokratis tidak mendominasi keputusan, tetapi mengajak dan memberdayakan anggota organisasi untuk berpikir, berdiskusi, dan mencari solusi bersama. Menurut Robbins et al., (2017), gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa tanggung jawab, dan loyalitas anggota karena mereka merasa dihargai dan diikutsertakan dalam proses organisasi. Selain itu, keputusan yang dihasilkan melalui musyawarah umumnya lebih diterima dan efektif dalam pelaksanaannya.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Demokratis

Beberapa ciri utama kepemimpinan demokratis antara lain:

1. Keterlibatan bersama dalam pengambilan Keputusan, setiap anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan ide dan pendapat.
2. Komunikasi dua arah, pemimpin aktif mendengarkan masukan serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

3. Transparansi dan keadilan, pemimpin bersikap terbuka terhadap informasi dan adil dalam memperlakukan semua anggota.
4. Delegasi wewenang, pemimpin memberikan tanggung jawab kepada anggota sesuai kapasitasnya.
5. Musyawarah dan mufakat, keputusan diambil berdasarkan hasil diskusi bersama, bukan otoritas tunggal (Handoko, 2015).

Ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kolektif dan partisipatif, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis, saling menghargai, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi (Northouse, 2025).

2.1.6 Teori Kepemimpinan Kolaboratif

Kepemimpinan kolaboratif merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan kerja sama, keterbukaan, dan kemitraan antaranggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Chrislip (1994), kepemimpinan kolaboratif berfokus pada *shared power* dan *shared responsibility*, di mana pemimpin tidak bertindak secara otoriter, tetapi memfasilitasi keterlibatan semua pihak untuk memecahkan masalah secara bersama. Pemimpin kolaboratif berperan sebagai penghubung (*connector*) dan fasilitator yang menciptakan hubungan saling percaya di antara anggota organisasi. Menurut Archer (2013), kepemimpinan kolaboratif menuntut kemampuan komunikasi interpersonal yang tinggi, empati, serta kemampuan mengelola konflik dengan bijak. Dalam organisasi pendidikan, hal ini berarti kepala sekolah tidak bekerja sendiri, tetapi berkolaborasi dengan guru, staf, siswa, dan masyarakat untuk mengembangkan sekolah secara berkelanjutan.

Kepemimpinan kolaboratif juga menuntut adanya visi bersama (*shared vision*) dan komitmen kolektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Yukl (2013) menekankan bahwa kepemimpinan kolaboratif bukan hanya tentang koordinasi, tetapi tentang membangun hubungan yang saling mendukung antara pemimpin dan anggota organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan inovasi.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Kolaboratif

Beberapa ciri utama kepemimpinan kolaboratif antara lain:

1. Keterbukaan komunikasi, pemimpin menciptakan ruang dialog yang transparan dan menghargai perbedaan pendapat.
2. Partisipasi aktif semua pihak, setiap anggota organisasi dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan.
3. Hubungan saling percaya dan saling menghormati, pemimpin menumbuhkan kepercayaan timbal balik melalui sikap konsisten dan integritas.
4. Berorientasi pada sinergi, pemimpin mengoptimalkan kekuatan dan potensi setiap individu untuk mencapai hasil bersama.
5. Pemberdayaan dan distribusi kepemimpinan, tanggung jawab kepemimpinan dibagi secara proporsional sesuai peran dan kompetensi anggota (Goleman, 2013).

Ciri-ciri tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kolaboratif sangat relevan dengan organisasi yang kompleks seperti sekolah, karena keberhasilannya bergantung pada interaksi antar individu yang beragam latar belakang dan peran (Fullan, 2011).

2.2 Implementasi Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal dalam Pendidikan

Implementasi kearifan lokal dalam kepemimpinan pendidikan semakin mendapatkan perhatian dalam konteks pendidikan di Indonesia. Kearifan lokal merupakan pengetahuan, nilai, dan praktik yang berkembang dalam masyarakat yang diwariskan secara turun-temurun. Penerapan kearifan lokal dalam kepemimpinan pendidikan dapat memperkuat karakter dan moralitas dalam diri pemimpin sekolah serta membentuk budaya sekolah yang lebih baik (Rustan Effendi, 2020).

2.2.1 Kearifan Lokal dalam Konteks Pendidikan

Pengembangan pendidikan berbasis kearifan lokal memberikan peluang untuk menciptakan pendidikan yang relevan dengan budaya dan kebutuhan lokal (Nawawi & Bedi, 2025). Di Indonesia, kearifan lokal dapat dilihat dalam

penerapan nilai-nilai budaya daerah seperti *piil pesenggiri*, yang dapat menjadi landasan dalam membangun kepemimpinan yang berkarakter dan mengedepankan nilai-nilai luhur dalam setiap tindakan pendidikan. Integrasi kearifan lokal dalam kepemimpinan pendidikan memungkinkan sekolah tidak hanya berfungsi sebagai institusi akademik, tetapi juga sebagai pusat pewarisan nilai budaya dan pembentukan karakter peserta didik. Kepemimpinan kepala sekolah yang berlandaskan nilai budaya lokal terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) warga sekolah serta memperkuat identitas institusi pendidikan di tengah arus globalisasi (Bush, 2020). Dalam konteks ini, *piil pesenggiri* berperan sebagai kerangka nilai yang membimbing kepala sekolah dalam pengambilan keputusan yang etis, adil, dan berorientasi pada kepentingan bersama. Oleh karena itu, pengembangan pendidikan berbasis kearifan lokal menjadi strategi penting untuk mewujudkan kepemimpinan sekolah yang kontekstual, berkarakter, dan berkelanjutan (Nawawi & Bedi, 2025)

2.2.2 Penerapan Kearifan Lokal dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang memanfaatkan kearifan lokal seperti *piil pesenggiri* mampu menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif, memotivasi siswa untuk berprestasi, serta memperkuat hubungan dengan masyarakat (Muzakki, 2017). Dalam penelitian ini, dibahas bagaimana kepala SMAN X Natar mengintegrasikan prinsip *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan mereka dan dampaknya terhadap perkembangan sekolah. Integrasi nilai *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah tercermin melalui praktik pengambilan keputusan yang partisipatif, pembinaan hubungan kerja yang harmonis, serta penegakan etika dan disiplin secara berkeadilan. Kepemimpinan yang berakar pada kearifan lokal tersebut berkontribusi dalam membangun budaya sekolah yang positif, saling menghormati, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan (Bush, 2020). Selain itu, kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah sebagai institusi pendidikan yang berkarakter dan responsif terhadap lingkungan sosialnya (Syahfitri, 2020). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran *piil pesenggiri* dalam memperkuat efektivitas

kepemimpinan kepala sekolah dan mendukung kemajuan SMAN X Natar secara berkelanjutan (Muzakki, 2017). Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan model kepemimpinan sekolah berbasis kearifan lokal yang relevan untuk diterapkan pada konteks sekolah menengah lainnya, khususnya di wilayah yang memiliki kekayaan nilai budaya serupa.

2.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Sensitif terhadap Budaya Lokal

Kepala sekolah yang sensitif terhadap nilai-nilai lokal lebih efektif dalam mengelola dan mengembangkan sekolah. Mereka memahami dan menghargai budaya setempat, sehingga dapat lebih mudah membangun komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua pihak yang terlibat dalam pendidikan (Rahmawati, 2019). Pemahaman terhadap nilai-nilai lokal memungkinkan kepala sekolah mengambil keputusan yang lebih kontekstual dan diterima oleh warga sekolah maupun masyarakat sekitar. Kepemimpinan yang responsif terhadap budaya lokal juga mendorong terciptanya partisipasi aktif guru, siswa, dan orang tua dalam mendukung program dan kebijakan sekolah (Bush, 2020). Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, keselarasan antara nilai budaya dan praktik kepemimpinan berkontribusi pada penguatan iklim sekolah yang positif dan berkelanjutan (Leithwood, 2020). Oleh karena itu, sensitivitas budaya menjadi kompetensi penting bagi kepala sekolah dalam menghadapi dinamika sosial dan tantangan pengelolaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan (Rahmawati, 2019).

2.2.4 Peran Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Kepala sekolah yang menerapkan kearifan lokal dalam kepemimpinannya dapat meningkatkan keterlibatan masyarakat, memotivasi guru dan siswa, serta menciptakan suasana sekolah yang mendukung pengembangan karakter. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai *piil pesenggiri*, kepala sekolah dapat memimpin sekolah dengan penuh tanggung jawab, menjaga martabat setiap individu, dan mendorong keberhasilan bersama (Priyatna, 2016). Kepemimpinan yang berlandaskan kearifan lokal tersebut memungkinkan kepala sekolah membangun kepercayaan yang kuat antara sekolah dan masyarakat sebagai mitra strategis

dalam penyelenggaraan pendidikan. Nilai-nilai *piil pesenggiri* juga memperkuat peran kepala sekolah sebagai teladan moral yang mampu menanamkan sikap saling menghormati, disiplin, dan tanggung jawab sosial kepada seluruh warga sekolah (Muzakki, 2017). Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, integrasi nilai budaya lokal berkontribusi terhadap terciptanya budaya sekolah yang berkarakter dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik secara holistik (Bush, 2020). Oleh karena itu, penerapan *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah menjadi strategi penting dalam mewujudkan sekolah yang efektif, beretika, dan berkelanjutan (Priyatna, 2016).

2.3 Falsafah Piil Pesenggiri sebagai Dasar Kepemimpinan

Falsafah *piil pesenggiri* merupakan nilai-nilai luhur yang berasal dari budaya masyarakat Lampung. Falsafah ini mengandung prinsip-prinsip yang dapat dijadikan dasar dalam berperilaku dan bertindak, termasuk dalam konteks kepemimpinan pendidikan.

2.3.1 *Piil* (Harga Diri)

Piil menggambarkan harga diri atau martabat yang harus dijaga dalam setiap tindakan. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, ini berarti menjaga integritas, tidak hanya dalam tindakan yang diambil, tetapi juga dalam interaksi dengan guru, siswa, dan masyarakat (Lestari, 2019). Kepala sekolah yang menjaga *piil* memimpin dengan penuh kejujuran dan rasa hormat terhadap setiap individu. Prinsip ini sangat relevan dalam memastikan bahwa kepala sekolah tidak hanya fokus pada manajerial, tetapi juga membangun hubungan yang saling menghormati dengan guru, siswa, dan masyarakat (Sendjaya, 2002).

2.3.2 *Pesenggiri* (Martabat)

Pesenggiri berkaitan dengan kehormatan dan martabat yang harus dipertahankan dalam setiap aspek kehidupan. Dalam kepemimpinan, pesenggiri mencakup kemampuan kepala sekolah untuk memimpin dengan bijaksana, adil, dan memegang teguh prinsip moral. Hal ini juga mencakup menjaga hubungan baik dengan seluruh elemen sekolah dan masyarakat, serta menciptakan iklim yang

mendukung penghargaan terhadap hak-hak individu. Kepemimpinan berbasis pesenggiri menciptakan suasana yang harmonis di sekolah, di mana setiap individu merasa dihargai dan dihormati. *Piil pesenggiri* menurut (Ariyani et al., 2015) disebutkan oleh sebagai filsafat hidup, etos, dan nilai dasar berbasis naruni positif, malu melakukan pekerjaan hina menurut agama dan memiliki harga diri. Nilai tersebut memiliki empat pilar yaitu *bejuluk beadek, nengah nyappur, nemui nyimah, dan sakai sambayan.*

Unsur-unsur *piil pesenggiri* itu dapat dijelaskan sebagai berikut (Supriono et al., 2022).

1. *Bejuluk-Beadek*

Merupakan gelar kehormatan adat yang diberikan oleh remaja atau dewasa yang telah hidup mapan. Secara konseptual kemapanan bukan dipandang secara material tetapi kemapanan dalam menginternalisasi pilar penyangga ketiga unsur didalam *piil pesenggiri* selanjutnya yaitu *nemui nyimah, nengah nyapur, sakai sambayan*. *Bejuluk beadek* juga adalah bagian dari elemen sikap masyarakat adat Lampung yang menggambarkan suatu rendah hati serta jiwa yang sabar dalam penghormatan terhadap keluarga maupun masyarakat. *Bejuluk beadek* menjadi identitas serta motivasi dari bagian anggota di masyarakat adat Lampung sehingga meningkatkan produktivitas dan prestasi, karena itu setiap individu selalu menjaga nama baik serta menjauhi perilaku tercela. Identitas ini melekat pada pribadi seseorang, maka yang bersangkutan harus berjuang dalam memelihara nama baik dalam berprilaku maupun dalam pergaulan di masyarakat.

2. *Nemui Nyimah*

Nemui nyimah memiliki dua suku kata, *nemui* memiliki makna tamu, sedangkan *nyimah* memiliki asal kata *Simah* bermakna santun. Orang dikatakan sukses apabila mampu baik dalam bertamu atau baik dalam penerimaan terhadap tamu. Santun merupakan sebuah perilaku atau perkataan. Secara harfian *nemui nyimah* memiliki arti untuk menguatkan tali silaturahmi dengan mengedepankan kesantunan. *nemui nyimah* harus berlandas rasa ikhas dari hati paling dalam agar mampu menciptakan kerukunan di keluarga serta masyarakat.

3. *Nengah Nyappur*

Kata *nengah* yang terdiri dari tiga arti kata sekaligus yaitu kerja keras, berketrampilan, serta berkompetisi. Sedangkan *nyappur* memiliki arti tenggang rasa. Konsep *nengah nyappur* merupakan suatu upaya mengoptimalkan kemakmuran masyarakat dengan memberikan bekal diri dengan intelektual dan spiritual. Filsafat *nengah nyappur* adalah aturan pergaulan suku Lampung dengan cara keterbukaan sikap terhadap pergaulan di sosial kemasyarakatan memiliki wawasan luas, mengikuti perkembangan jaman dengan dengan perilaku sikap yang baik serta membawa kemajuan. *Nengah nyappur* menunjukan nilai-nilai permusyawaratan dalam mengambil suatu keputusan, segala sesuatu persoalan yang muncul di kehidupan bermasyarakat dapat diselesaikan melalui jalan bermusyawarah atau berkomunikasi. *Nengah nyappur* juga dapat melukiskan bagaimana eksisnya suku Lampung dalam interaksi sosial di masyarakat. Mereka sangat mendahulukan rasa persaudaraan serta pertemanan dengan siapa saja tanpa adanya perbedaan agama, suku, ras, sosial, apalagi golongan. *Nengah nyappur* mampu menjadikan modal utama menjalin persaudaraan baik ditengah kehidupan masyarakat yang bermacam-macam kebudayaan dan suku.

4. *Sakai Sambayan*

Sakai sambayan memiliki dua komponen kata, yaitu *sakai* yang memiliki asal kata akai yang berarti terbuka dan mampu menerima hal yang datang dari luar. Selanjutnya *sambayan* atau *sambai* mempunyai arti memberi. Dengan demikian *sakai sambayan* dapat diartikan sebagai sifat kerjasama atau bergotong-royong. *Sakai sambayan* menciptakan masyarakat adat Lampung mempunya rasa solidaritas acara-acara sosial dimasyarakat. *Sakai sambayan* merupakan bahu-membahu, saling menolong serta memberikan banyak hal terhadap seseorang yang membutuhkan bantuan serta pertolongan. Dalam konteks yang lebih luas pertolongan tidak sebatas material, melainkan moral, tenaga, pemikiran dan lain sebagainya. Nilai *sakai sambayan* ini menjadi fondasi penting dalam membangun kehidupan sosial yang harmonis, karena menumbuhkan rasa kebersamaan, kepedulian, dan tanggung jawab kolektif antaranggota masyarakat.

Dalam konteks pendidikan dan kepemimpinan sekolah, prinsip *sakai sambayan* dapat diwujudkan melalui kerja sama yang solid antara kepala sekolah, guru, siswa, dan masyarakat dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan bersama.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya juga telah mengkaji implementasi kepemimpinan berbasis nilai dan kearifan lokal dalam pendidikan. Penelitian dari Supriono (2022) yang berjudul Membangun Karakter Peserta Didik Madrasah Ibtidaiyah dengan Pendekatan Filsafah Suku Lampung *piil pesenggiri* memiliki tujuan untuk mengetahui apakah filsafat *piil pesenggiri* masyarakat adat Lampung dapat menjadi pendekatan pendidikan karakter di Madrasah yang ada di Provinsi Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan metode studi pustaka pada literatur berupa buku, jurnal, artikel dain lainnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa *piil pesenggiri* yang merupakan filsafat hidup masyarakat adat Lampung memiliki nilai-nilai karakter yang kuat dalam pengaplikasianya dalam kehidupan seperti: (1) *Bejuluk beadek* dengan sifat karakter yang di kandung adalahn religius, tanggung jawab, persaudaraan, toleransi; (2) *nemui nyimah* mengandung unsur solidaritas, keramahan, kesopanan, saling membantu; (3) *nengah nyappur* terkandung unsur karakter kesopanan, toleransi, kerukunan dalam masyarakat, mengutamakan kepentingan bersama; (4) *sakai sambayan* mengandung konsep pendidikan karakter gotong-royong, persaudaraan, kerjasama. Selain itu, penelitian dari Kristina & Sari (2024) yang berjudul Peran Kearifan Lokal Lampung *Piil Pesenggiri* terhadap Pendidikan Karakter Peserta Didik di Lampung bertujuan untuk mengetahui peran nilai-nilai kearifan lokal yang ada di Lampung pada falsafah *piil pesenggiri* terhadap pendidikan karakter peserta didik. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian studi literatur. Metode studi kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian yang diperlukan. Penelitian ini mengkaji kearifan lokal khususnya *piil pesenggiri* memiliki peran penting dalam pembentukan karakter peserta didik jika mampu diintegrasikan dengan baik ke dalam proses pembelajaran.

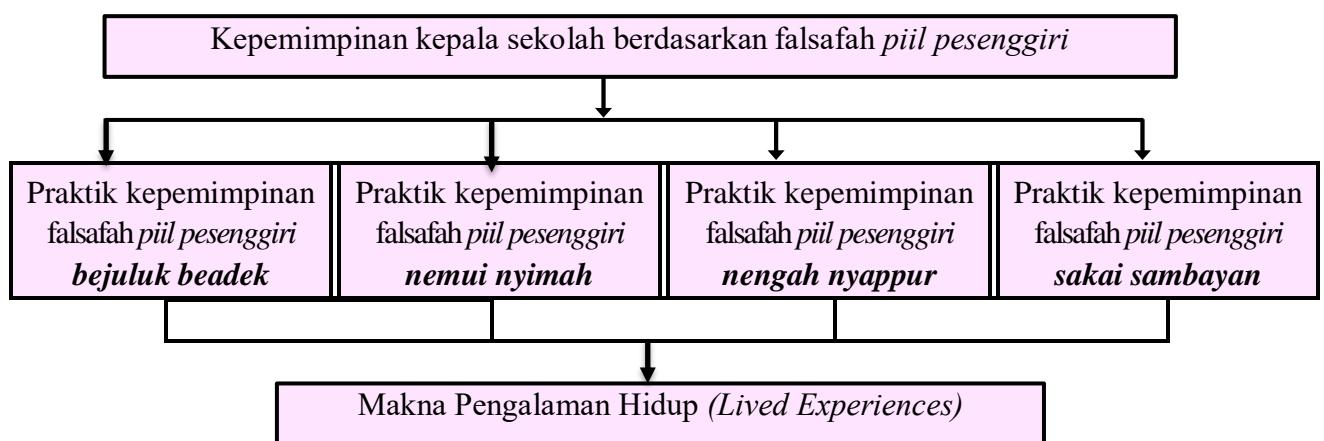
Penelitian relevan yang terakhir dari Palyanti (2024) yang berjudul Makna Nilai *Piil Pesenggiri* Sebagai Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia: Perspektif Pendidikan Islam bertujuan untuk mengkaji makna nilai-nilai *piil pesenggiri* sebagai salah satu bentuk pendidikan karakter dalam pembelajaran bahasa Indonesia ditinjau dari perspektif pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini mengidentifikasi bagaimana integrasi nilai-nilai *piil pesenggiri* ke dalam pembelajaran bahasa Indonesia dapat meningkatkan pemahaman siswa tentang pentingnya karakter berdasarkan moralitas Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa nilai-nilai *piil pesenggiri*, yang merupakan bagian integral dari budaya Lampung, memiliki peran yang signifikan dalam pendidikan karakter siswa. Nilai-nilai ini seperti harga diri, tanggung jawab, kemandirian, dan rasa hormat berfungsi sebagai landasan yang kokoh dalam pengembangan karakter siswa, terutama dalam konteks pembelajaran Bahasa Indonesia. *Piil pesenggiri* diartikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut harga diri, perilaku dan sikap hidup yang harus menjaga dan menegakkan nama baik, martabat pribadi maupun kelompok. Secara totalitas *piil pesenggiri* mengandung makna berjiwa besar, mempunyai perasaan malu, rasa harga diri, ramah, suka bergaul, tolong menolong dan bernama besar. Nilai-nilai fundamental filsafat hidup *piil pesenggiri* bukan hanya terkandung dalam *piil pesenggiri* saja, tetapi juga terdapat pada keempat unsur pendukungnya, yaitu *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur, dan sakai sambayan.*

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan kepala SMAN X Natar berdasarkan falsafah *piil pesenggiri* dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan budaya sekolah yang lebih baik. Kepemimpinan yang berbasis nilai, yang mengedepankan harga diri (*piil*) dan martabat (*pesenggiri*) memperkuat karakter kepala sekolah dan seluruh warga sekolah dalam mewujudkan visi pendidikan yang lebih baik. Literatur penelitian kualitatif mengenai implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah masih sangat terbatas. SMAN X Natar merupakan lembaga

pendidikan yang lokasinya sangat strategis, sehingga dijadikan tempat untuk meneliti bagaimana falsafah *piil pesenggiri* diimplementasikan dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah. Keempat pilar falsafah *piil pesenggiri* sangat penting diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan membentuk karakter yang baik.

Implementasi nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala SMAN X Natar dapat menciptakan budaya sekolah yang berintegritas, disiplin, gotong royong, dan berorientasi pada prestasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk memahami implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala SMAN X Natar. Fokus penelitian ini, yaitu: kepala sekolah mempraktikkan *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur, dan sakai sambayan* dalam kepemimpinannya di SMAN X Natar. Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala SMAN X Natar.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian dan Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut para ahli definisi penelitian kualitatif antara lain, menurut Creswell (2017) penelitian kualitatif adalah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang dikaitkan dengan fenomena sosial atau manusia. Selanjutnya, Tisdell (2025) berpendapat bahwa penelitian kualitatif berfokus pada bagaimana orang memahami pengalaman mereka dalam konteks sosial tertentu, dengan pendekatan induktif dan berbasis interpretasi. Ahli lain yang berpendapat tentang penelitian kualitatif adalah Denzin (2011), penelitian kualitatif menekankan proses interpretatif dan naturalistik dalam memahami fenomena dalam konteksnya karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai penerapan kearifan lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian kualitatif dipilih karena lebih relevan dan memungkinkan peneliti untuk menggali makna, persepsi, serta pengalaman yang tidak dapat diukur dengan angka (Pugu et al., 2024). Penelitian kualitatif ini cocok untuk meneliti fenomena sosial yang kompleks seperti implementasi falsafah budaya dalam konteks pendidikan.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian fenomenologi yang bertujuan untuk memahami makna dari pengalaman hidup seseorang mengenai suatu fenomena tertentu. Penelitian fenomenologi menurut para ahli antara lain, menurut Husserl (1962) menyatakan bahwa penelitian fenomenologi berfokus pada pencarian esensi pengalaman manusia sebagaimana yang dialami dan dijelaskan oleh individu. Kemudian Bogdan (2007) menyatakan bahwa pendekatan fenomenologi berusaha memahami makna dari peristiwa dan interaksi yang dialami individu dalam kehidupan sehari-hari, terutama yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, dan persepsi mereka. Terakhir menurut Moustakas (1994) menjelaskan bahwa fenomenologi adalah pendekatan yang bertujuan untuk menggali secara mendalam pengalaman subyektif seseorang dalam merespons fenomena tertentu,

dengan mengesampingkan prasangka dari peneliti agar pemaknaan murni dari pengalaman informan dapat muncul. Berdasarkan ketiga definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian fenomenologi adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan mengungkap makna terdalam dari pengalaman subjektif individu terhadap suatu fenomena yang mereka alami secara langsung. Pendekatan ini menekankan pentingnya menggali persepsi, keyakinan, nilai, dan pemaknaan personal yang melekat pada pengalaman hidup seseorang, dengan cara mengesampingkan asumsi atau prasangka peneliti agar esensi dari fenomena dapat muncul secara murni.

Fenomenologi memungkinkan peneliti untuk memahami realitas berdasarkan perspektif partisipan, sehingga sangat relevan untuk mengkaji fenomena-fenomena yang berkaitan dengan budaya, nilai lokal, dan praktik sosial yang kontekstual. Fenomenologi ini difokuskan pada implementasi *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala SMAN X Natar, yang dianggap sebagai contoh representatif sekolah yang menerapkan kearifan lokal dalam proses manajerial dan kepemimpinan. Metode fenomenologi dipilih dalam penelitian tentang implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala SMAN X Natar karena beberapa alasan utama yaitu:

- 1) Menggali makna subjektif, fenomenologi ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam makna pengalaman subjektif kepala sekolah dalam memahami dan menerapkan nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam praktik kepemimpinan (Creswell, 2017).
- 2) Mendekati realitas yang dihidupi, fenomenologi memberi ruang bagi realitas yang dialami langsung oleh partisipan, bukan sekadar apa yang tampak di permukaan atau dapat diukur secara kuantitatif (Moustakas, 1994).
- 3) Kontekstualisasi budaya lokal, karena nilai-nilai *piil pesenggiri* adalah bagian dari budaya lokal Lampung, pendekatan fenomenologi dapat mengungkap makna kultural yang terinternalisasi dalam tindakan kepala sekolah, sebagaimana dipersepsikan oleh dirinya dan orang-orang di sekitarnya (Bogdan, 2007).

Dengan demikian, fenomenologi menjadi pilihan yang tepat dalam penelitian ini karena memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi nilai-nilai budaya dalam kepemimpinan pendidikan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAN X Natar, Kabupaten Lampung Selatan, yang memiliki latar belakang budaya yang kental dengan nilai-nilai *piil pesenggiri*. Peneliti memilih lokasi penelitian di SMAN X Natar dengan alasan sebagai berikut: alasan yang pertama adalah relevansi dengan tema penelitian. SMAN X Natar merupakan sekolah yang berada di Lampung, daerah yang memiliki falsafah budaya *piil pesenggiri* sebagai nilai utama dalam kehidupan masyarakatnya. Sekolah ini menjadi tempat yang strategis untuk mengkaji bagaimana falsafah tersebut diterapkan dalam kepemimpinan kepala sekolah. Alasan yang kedua adalah karakteristik lingkungan sekolah. SMAN X Natar memiliki keberagaman budaya, dengan siswa dan tenaga pendidik yang berasal dari latar belakang berbeda. Hal ini memungkinkan adanya dinamika dalam penerapan nilai *piil pesenggiri*, seperti sikap harga diri, keberanian, solidaritas, dan kejujuran dalam lingkungan sekolah.

Alasan yang ketiga adalah peran kepala sekolah dalam menerapkan nilai budaya. Kepala SMAN X Natar berasal dari latar belakang suku Lampung. Kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar menjadi objek yang menarik karena dapat menunjukkan bagaimana nilai-nilai *piil pesenggiri* tercermin dalam gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan interaksi dengan guru serta siswa. Alasan yang keempat adalah ketersediaan data dan aksesibilitas. SMAN X Natar memiliki rekam jejak dalam pengelolaan pendidikan dan kepemimpinan sekolah yang dapat diakses melalui observasi dan wawancara. Selain itu, lokasinya yang strategis memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Waktu yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, mulai dari tahap pra-lapangan hingga penyusunan laporan, berlangsung dari tanggal 16 Juni hingga 20 Oktober 2025.

3.3 Kehadiran Peneliti

Pada penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrumen utama karena kehadiran peneliti di lapangan dalam penelitian kualitatif bersifat mutlak. Instrumen lain selain peneliti dapat dilakukan tetapi fungsinya hanya sebagai pendukung data yang telah dikumpulkan peneliti. Kehadiran peneliti apakah diketahui sebagai peneliti oleh subjek penelitian ataupun tidak, perlu dijelaskan secara rinci dalam laporan. Begitu juga tingkat keterlibatan peneliti selama proses pengumpulan data apakah melakukan partisipan utuh, pengamat partisipan atau pengamat utuh (Firman, 2018). Berdasarkan hal tersebut, untuk mendapatkan data maka peneliti hadir secara langsung sebagai instrumen utama dan melakukan komunikasi langsung dengan subjek penelitian untuk memahami secara langsung fenomena di lapangan. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan di SMAN X Natar, yaitu kepala sekolah dan guru dilakukan secara langsung pada hari yang berbeda setelah peneliti melaksanakan *member check* kepada masing-masing informan untuk menjaga kesahihan data. Peneliti sebagai orang yang melakukan observasi mengamati dengan cermat terhadap obyek penelitian. Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data untuk menjawab penelitian ini, sehingga peneliti berusaha menciptakan hubungan yang baik dengan informan yang menjadi sumber data sehingga data-data yang diperoleh valid.

3.4 Sumber Data Penelitian

Pada penelitian kualitatif, faktor yang sangat mempengaruhi dalam penelitian adalah sumber data, yang merupakan kumpulan informasi yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Penelitian kualitatif mempunyai karakteristik, beberapa diantaranya yaitu sumber data merupakan situasi yang wajar, bersifat deskriptif, *sampling* yang *purposive* dan mengutamakan data langsung dan peneliti sebagai instrumen penelitian (Sidiq, 2019). Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari observasi, wawancara mendalam, dan diskusi dengan kepala sekolah dan guru di SMAN X Natar. Wawancara dilakukan secara semi-struktural untuk memberi kebebasan bagi responden untuk mengungkapkan pandangannya mengenai

implementasi *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah. Data yang diperoleh dari observasi untuk memahami bagaimana falsafah *piil pesenggiri* diwujudkan dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar.

Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengamati langsung interaksi kepala sekolah dengan guru, siswa, dan masyarakat sekitar, menilai bagaimana nilai-nilai *piil pesenggiri* tercermin dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah, dan mengumpulkan data non-verbal, seperti ekspresi, bahasa tubuh, dan suasana kerja di lingkungan sekolah. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif (peneliti terlibat dalam aktivitas sekolah). Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman, pemahaman, dan pandangan kepala sekolah serta pihak terkait mengenai penerapan *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah yang bertujuan untuk memahami visi, strategi, dan tantangan dalam menerapkan falsafah *piil pesenggiri* dan guru untuk mengetahui bagaimana kebijakan kepala sekolah memengaruhi budaya kerja dan lingkungan sekolah, serta melihat dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan dan nilai-nilai yang diterapkan di sekolah. Observasi dan wawancara digunakan sebagai data primer karena memberikan gambaran mendalam tentang bagaimana falsafah *piil pesenggiri* diterapkan dalam konteks kepemimpinan sekolah. Teknik ini mendukung pendekatan fenomenologi yang menekankan pada pemahaman fenomena secara kontekstual dan mendalam. Data yang diperoleh dari wawancara dapat dikonfirmasi atau divalidasi dengan hasil observasi, sehingga meningkatkan keakuratan temuan penelitian. Pendekatan ini sejalan dengan metode penelitian kualitatif yang sering digunakan dalam studi kepemimpinan berbasis budaya dan sosial. Melalui kombinasi observasi dan wawancara, peneliti dapat menangkap makna, nilai, serta pengalaman subjektif para informan terkait praktik kepemimpinan kepala sekolah secara lebih utuh. Dengan demikian, penggunaan data primer ini memperkuat kredibilitas dan kedalaman analisis dalam mengungkap implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

Tabel. 3.1 Informan Penelitian

No	Informan	Kode	Jumlah
1	Kepala Sekolah	KS	1
2	Wakil Kepala Sekolah	WKS	2
3	Pendidik	PD	7
4	Jumlah Keseluruhan Informan		10

Kepala Sekolah

Sebagai objek utama penelitian karena:

1. Berperan langsung dalam menerapkan nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam praktik kepemimpinannya.
2. Menjadi subjek yang diuji implementasi nilai-nilai seperti *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur*, dan *sakai sambayan*.

Kriteria kepala sekolah sebagai informan antara lain:

1. Menjabat minimal 2 tahun di SMAN X Natar.
2. Memahami atau memiliki latar belakang budaya Lampung, khususnya *piil pesenggiri*.
3. Bersedia menjadi informan kunci (key informant).
4. Aktif dalam kegiatan sekolah dan komunitas.

Wakil kepala sekolah dan pendidik

Guru (wakil kepala sekolah dan pendidik) dilibatkan karena mereka adalah pihak yang:

1. Menerima langsung dampak dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, baik dalam pengambilan keputusan, pembinaan, maupun interaksi sosial.
2. Dapat memberikan penilaian objektif terhadap implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam keseharian kepala sekolah.

Kriteria Guru:

1. Berstatus guru tetap (PNS dan PPPK).
2. Telah mengajar di SMAN X Natar minimal 2 tahun (agar mengenal gaya kepemimpinan kepala sekolah).

3. Memiliki interaksi rutin dengan kepala sekolah (misalnya guru yang menjadi wali kelas, pengurus MGMP internal, atau pengurus OSIS).
4. Bersedia menjadi responden penelitian.

Tabel 3.2 Kode Penelitian

No	Teknik Pengumpulan Data	Kode
1	Wawancara	W
2	Observasi	O

Contoh penerapan kode dan cara membacanya: (**W.KS.12.05.25**)

Keterangan:

W : Wawancara
 KS : Kepala Sekolah
 12.05.25 : Tanggal, Bulan dan Tahun

Penggunaan kode dalam teknik pengumpulan data dan sumber data sangat diperlukan untuk memudahkan proses pengumpulan data dan pendataan data ke dalam matriks cek dan menghindari kesulitan analisis karena banyaknya data di akhir periode pengumpulan data.

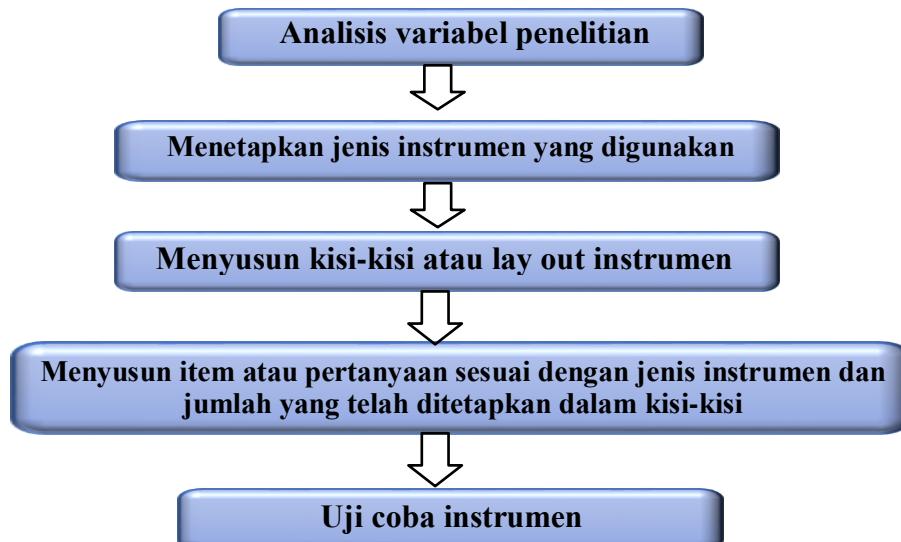
3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun berdasarkan falsafah *piil pesenggiri* yang terdiri dari empat pilar yaitu, *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur, dan sakai sambayan*. Dalam penyusunan indikator, peneliti melalui beberapa tahap untuk mendapatkan indikator yang valid dan relevan dengan kepemimpinan kepala SMAN X Natar berdasarkan falsafah *piil pesenggiri*. Tahap pertama yaitu analisis variabel penelitian yakni mengkaji variabel menjadi sub penelitian sejelas-jelasnya, sehingga indikator tersebut bisa diukur dan menghasilkan data yang diinginkan peneliti terkait implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah, yaitu *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur, dan sakai sambayan*. Praktik kepemimpinan meliputi: pengambilan keputusan, komunikasi, budaya kerja, dan keterlibatan komunitas sekolah.

Tahap kedua, menetapkan jenis instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel atau sub variabel dan indikator-indikatornya. Kemudian tahap ketiga adalah peneliti menyusun kisi-kisi atau *lay out* instrumen. Kisi-kisi ini berisi lingkup materi pertanyaan, abilitas yang diukur, jenis pertanyaan, banyak pertanyaan, waktu yang dibutuhkan. Abilitas dimaksudkan adalah kemampuan yang diharapkan dari subjek yang diteliti, misalnya kalau diukur prestasi belajar, maka abilitas prestasi tersebut dilihat dari kemampuan subjek dalam hal pengenalan, pemahaman, aplikasi analisis, sintesis, dan evaluasi. Tahap keempat yaitu peneliti menyusun item atau pertanyaan sesuai dengan jenis instrumen dan jumlah yang telah ditetapkan dalam kisi-kisi. Jumlah pertanyaan bisa dibuat dari yang telah ditetapkan sebagai item cadangan. Setiap item yang dibuat peneliti harus sudah punya gambaran jawaban yang diharapkan. Artinya, prakiraan jawaban yang betul atau diinginkan harus dibuat peneliti. Tahap terakhir yaitu, instrumen yang sudah dibuat sebaiknya diuji coba digunakan untuk revisi instrumen, misalnya membuang instrumen yang tidak perlu, menggantinya dengan item yang baru, atau perbaikan isi dan redaksi/bahasanya. (Margono, 1997)

Instrumen yang telah direvisi kemudian digunakan dalam proses pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, sesuai dengan pendekatan fenomenologi. Pertanyaan dalam instrumen difokuskan untuk menggali makna pengalaman dan persepsi subjek terhadap nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam konteks kepemimpinan. Oleh karena itu, instrumen bersifat terbuka dan fleksibel, memungkinkan eksplorasi lebih lanjut selama proses wawancara berlangsung. Validitas isi instrumen diperoleh melalui uji ahli (expert judgment), yaitu dengan meminta pendapat dari akademisi dan praktisi yang memahami falsafah *piil pesenggiri* serta kepemimpinan pendidikan. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar mencerminkan nilai-nilai budaya Lampung. Selain itu, masukan dari para ahli digunakan sebagai dasar untuk merevisi redaksi pertanyaan agar lebih jelas, kontekstual, dan mudah dipahami oleh subjek penelitian. Dengan demikian, instrumen yang digunakan diharapkan mampu menghasilkan data yang mendalam, autentik, dan relevan untuk menjawab tujuan penelitian secara komprehensif.

Adapun penyusunan instrumen penelitian menurut Creswell (2017) ditunjukkan dengan diagram alur berikut.



Gambar 3.1 Diagram Alur Penyusunan Instrumen Penelitian

Metode ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas yang baik sebelum diterapkan dalam pengumpulan data.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik wawancara dan observasi. Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-struktural. Wawancara ini dilakukan dengan kepala sekolah dan guru untuk menggali pemahaman mereka tentang penerapan *pil pesenggiri* dalam kepemimpinan. Wawancara ini bersifat fleksibel, memungkinkan responden untuk memberikan jawaban lebih mendalam dan terbuka (Teguh et al., 2023). Pedoman wawancara ini dirancang untuk mengeksplorasi pemahaman dan praktik kepala sekolah terkait dengan nilai-nilai budaya dan kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Pertama, wawancara

menggali pemahaman kepala sekolah mengenai konsep *bejuluk beadek* (identitas dan harga diri) dalam kepemimpinan. Kepala sekolah diharapkan dapat menjelaskan bagaimana ia menjaga integritas pribadi dan reputasi sekolah, serta langkah-langkah konkret yang diambil untuk menanamkan kebanggaan terhadap budaya lokal dan identitas sekolah, khususnya budaya Lampung. Selain itu, wawancara juga mengidentifikasi tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam menanamkan nilai-nilai tersebut di lingkungan sekolah.

Selanjutnya, wawancara berfokus pada penerapan prinsip *nemui nyimah* (keramahan dan keterbukaan), yang mengutamakan komunikasi terbuka dan empati dalam berinteraksi dengan guru, siswa, dan orang tua. Kepala sekolah diminta untuk menjelaskan bagaimana ia membangun hubungan yang baik dengan seluruh warga sekolah, serta bagaimana ia menciptakan lingkungan yang ramah dan harmonis. Pertanyaan juga menyentuh tentang cara kepala sekolah menangani konflik dan bagaimana nilai keramahan dan keterbukaan memengaruhi budaya kerja di sekolah. Kemudian, wawancara membahas indikator *nengah nyappur* (interaksi sosial dan keterlibatan), yang menekankan pentingnya peran aktif kepala sekolah dalam kegiatan sosial dan keterlibatan dalam komunitas sekolah serta masyarakat sekitar. Kepala sekolah diharapkan dapat menjelaskan perannya dalam memotivasi dan mendorong partisipasi guru dan siswa dalam kegiatan sosial dan akademik, serta tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan nilai ini di sekolah. Terakhir, wawancara mengulik penerapan nilai *sakai sambayan* (gotong royong dan kerja sama) yang menekankan pentingnya kolaborasi antar individu dan kelompok di lingkungan sekolah. Kepala sekolah diminta untuk menggambarkan bagaimana ia mendorong budaya gotong royong, baik antara guru, siswa, maupun masyarakat.

Selain itu, wawancara juga membahas bentuk dukungan kepala sekolah terhadap kolaborasi antar guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, serta bagaimana ia memastikan semangat kerja sama diterapkan oleh siswa dalam kegiatan akademik dan non-akademik. Wawancara juga menanyakan peran kepala sekolah dalam membangun jejaring kerja sama dengan pihak eksternal untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Pedoman wawancara ini,

diharapkan dapat diperoleh pemahaman mendalam mengenai cara kepala sekolah mengimplementasikan nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan dan menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, terbuka, dan penuh kerjasama. Selain itu juga, pedoman wawancara ini dirancang untuk menggali pemahaman, implementasi, dampak, serta strategi penguatan falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar. Hasil dari wawancara ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan model kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal yang dapat meningkatkan mutu pendidikan dan membentuk karakter peserta didik yang berintegritas serta berdaya saing.

Teknik pengumpulan data selanjutnya adalah observasi. Observasi yang peneliti gunakan adalah observasi partisipatif. Peneliti terlibat dalam aktivitas sekolah untuk mengamati langsung interaksi antara kepala sekolah, guru, dan siswa. Observasi ini bertujuan untuk melihat sejauh mana nilai-nilai *Piil Pesenggiri* diterapkan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari (Achjar et al., 2023). Metode observasi peneliti gunakan untuk memperoleh data empiris yang lebih objektif terkait pola kepemimpinan berbasis budaya lokal di SMAN X Natar. Pada pelaksanaan observasi, identitas observer dicatat, termasuk nama observer, tanggal observasi, waktu pelaksanaan, serta lokasi yang dalam hal ini adalah SMAN X Natar. Selain itu, situasi observasi juga dicatat untuk memberikan konteks yang lebih jelas, misalnya apakah observasi dilakukan saat rapat, interaksi kepala sekolah dengan guru dan siswa, atau dalam kegiatan sekolah lainnya.

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan analisis tematik (Rozali, 2022). Proses analisis data dilakukan dalam beberapa tahap: yang pertama tahap pengkodean awal, yaitu mengidentifikasi dan memberi kode pada data yang relevan dengan tema-tema utama yang berkaitan dengan penerapan *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan. Tahap kedua, pencarian tema, menyusun kode-kode yang telah diperoleh menjadi tema-tema utama yang menggambarkan implementasi *piil pesenggiri*. Tahap ketiga, yaitu pemeriksaan

tema dengan memeriksa relevansi dan keterkaitan tema-tema yang telah ditemukan dengan data yang ada. Tahap keempat adalah penulisan laporan dengan menyusun laporan hasil analisis yang mencakup temuan utama, kesimpulan, dan rekomendasi.

3.8 Pengujian Kesahihan Data

Validasi kesahihan data dalam penelitian kualitatif merupakan proses untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat, kredibel, dan dapat dipercaya. Berikut ini adalah tahap-tahap validasi kesahihan data:

3.8.1 Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik yang digunakan untuk menguji validitas data dengan cara membandingkan berbagai sumber dan metode pengumpulan data guna memperoleh temuan yang lebih akurat dan dapat dipercaya (Patton, 1987). Dalam penelitian ini, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Perbandingan antar sumber tersebut bertujuan untuk melihat konsistensi dan kesesuaian data terkait implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, triangulasi metode diterapkan melalui penggunaan lebih dari satu teknik pengumpulan data, yaitu wawancara dan observasi. Data hasil wawancara diverifikasi dengan temuan observasi di lapangan untuk memastikan keabsahan dan kedalaman informasi yang diperoleh. Dengan demikian, penerapan triangulasi dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kredibilitas, keandalan, dan validitas temuan penelitian secara keseluruhan. Pendekatan triangulasi juga membantu peneliti meminimalkan subjektivitas dan bias penafsiran dalam analisis data kualitatif. Melalui pengujian silang antar sumber dan metode, hasil penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi empiris secara lebih komprehensif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Patton, 1987).

3.8.2 Member Check (Pemeriksaan oleh Partisipan)

Peneliti mengembalikan hasil wawancara atau interpretasi data kepada partisipan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sesuai dengan pengalaman mereka. Jika ada ketidaksesuaian, peneliti dapat merevisi atau mendiskusikannya lebih lanjut (Nartin et al., 2024). Proses ini dikenal sebagai *member checking* dan bertujuan untuk meningkatkan keabsahan serta kredibilitas temuan penelitian kualitatif. Melalui *member checking*, partisipan diberikan kesempatan untuk mengklarifikasi, menambahkan, atau mengoreksi informasi yang telah disampaikan sebelumnya. Keterlibatan partisipan dalam tahap ini membantu memastikan bahwa interpretasi peneliti tidak menyimpang dari makna yang dimaksudkan oleh informan. Selain itu, *member checking* memperkuat hubungan etis antara peneliti dan partisipan karena menempatkan partisipan sebagai subjek yang dihargai dalam proses penelitian. Dengan demikian, teknik ini berkontribusi dalam menghasilkan temuan penelitian yang lebih akurat, reflektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.8.3 Audit Trail (Jejak Audit)

Menjaga transparansi penelitian dengan mencatat semua proses penelitian, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga kesimpulan. Hal ini memungkinkan pihak lain menilai kredibilitas penelitian (Handoko et al., 2024). Dokumentasi yang jelas dan terstruktur juga membantu peneliti dalam melakukan penelusuran ulang terhadap setiap tahapan penelitian apabila diperlukan. Selain itu, transparansi mendukung prinsip keterulangan (*audit trail*) dalam penelitian kualitatif sehingga proses analisis dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pencatatan yang terbuka dan rinci meminimalkan potensi bias serta meningkatkan kepercayaan pembaca terhadap temuan penelitian. Dengan demikian, transparansi menjadi unsur penting dalam menjamin kualitas dan integritas penelitian kualitatif.

3.8.4 Perpanjangan Keterlibatan (*Prolonged Engagement*)

Peneliti harus menghabiskan waktu yang cukup dalam lapangan untuk memahami konteks dan membangun hubungan kepercayaan dengan partisipan, sehingga data yang diperoleh lebih akurat (Lincoln, 2001). Dokumentasi yang jelas dan

terstruktur juga membantu peneliti dalam melakukan penelusuran ulang terhadap setiap tahapan penelitian apabila diperlukan. Selain itu, transparansi mendukung prinsip keterulangan (*audit trail*) dalam penelitian kualitatif sehingga proses analisis dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pencatatan yang terbuka dan rinci meminimalkan potensi bias serta meningkatkan kepercayaan pembaca terhadap temuan penelitian. Dengan demikian, transparansi menjadi unsur penting dalam menjamin kualitas dan integritas penelitian kualitatif.

3.8.5 *Peer Debriefing* (Diskusi dengan Rekan)

Melibatkan diskusi dengan rekan sejawat atau ahli di bidang penelitian untuk mendapatkan umpan balik yang objektif mengenai data yang dikumpulkan (Nartin et al., 2024). Proses ini memungkinkan peneliti menguji ketepatan interpretasi serta mengidentifikasi kemungkinan bias dalam penafsiran data. Masukan dari rekan sejawat juga membantu memperkaya sudut pandang analisis sehingga hasil penelitian menjadi lebih mendalam dan komprehensif. Selain itu, diskusi akademik ini berfungsi sebagai sarana klarifikasi terhadap temuan yang dianggap ambigu atau memerlukan penguatan teoretis. Keterlibatan ahli di bidang terkait meningkatkan keandalan dan kredibilitas hasil penelitian kualitatif. Dengan demikian, diskusi dengan rekan sejawat menjadi strategi penting dalam menjamin mutu dan validitas penelitian secara ilmiah.

3.8.6 *Reflexivity* (Refleksivitas)

Peneliti harus menyadari biasnya sendiri dan bagaimana itu dapat memengaruhi interpretasi data. Catatan reflektif dapat membantu menjaga objektivitas (Nartin et al., 2024). Melalui refleksi diri yang berkelanjutan, peneliti dapat mengontrol kecenderungan subjektif dan menjaga jarak kritis terhadap data yang dianalisis. Praktik reflektivitas ini membantu peneliti bersikap lebih terbuka terhadap berbagai kemungkinan makna yang muncul dari data lapangan. Selain itu, catatan reflektif mendukung transparansi proses analisis karena menunjukkan bagaimana kesimpulan dibangun secara bertahap. Dengan demikian, kesadaran terhadap bias dan penggunaan refleksi diri berkontribusi pada peningkatan objektivitas dan kredibilitas penelitian kualitatif.

3.9 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian yang berlokasi di SMAN X Natar dilakukan dengan tahapan-tahapan kegiatan sebagai berikut:

3.9.1 Tahap Persiapan

Tahap persiapan penelitian ini diawali dengan identifikasi masalah, yang mencakup penentuan fokus penelitian, yaitu bagaimana falsafah *piil pesenggiri* diterapkan dalam kepemimpinan kepala sekolah. Untuk mendukung penelitian ini, dilakukan studi pendahuluan terhadap literatur dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan konsep *piil pesenggiri* serta implementasinya dalam kepemimpinan pendidikan. Selanjutnya, tahap perumusan tujuan dan pertanyaan penelitian dilakukan dengan menyusun tujuan penelitian yang spesifik, seperti memahami implementasi nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan tujuan tersebut, disusun pertanyaan penelitian yang dijawab melalui pendekatan penelitian kualitatif. Kajian literatur menjadi langkah penting dalam tahap persiapan ini, di mana dilakukan pengumpulan referensi dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang membahas tentang *piil pesenggiri* dan kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Kajian ini bertujuan untuk memberikan landasan teoritis yang kuat dalam memahami konsep utama penelitian.

Tahapan selanjutnya adalah pemilihan metode penelitian, yang mencakup penentuan jenis penelitian yang sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Pendekatan yang dipilih dalam penelitian ini adalah studi kualitatif dengan metode fenomenologi yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman dan persepsi subjek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan observasi, dengan subjek penelitian yang terdiri dari kepala sekolah dan guru yang memiliki relevansi dengan implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan sekolah. Untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan, dilakukan persiapan instrumen penelitian dengan menyusun pedoman wawancara serta lembar observasi yang sistematis. Selain itu, dirancang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, seperti

analisis tematik atau metode interpretatif yang sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif. Jika diperlukan, dilakukan uji coba instrumen guna memastikan kesesuaian pedoman wawancara dan lembar observasi dengan konteks penelitian. Uji coba ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelemahan atau kekurangan dalam instrumen yang disusun, sehingga dapat dilakukan perbaikan sebelum pengumpulan data utama dilakukan. Tahap persiapan ini merupakan langkah krusial dalam memastikan bahwa penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan menghasilkan temuan yang valid serta relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

3.9.2 Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara, dan triangulasi data. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar. Tahapan pertama adalah observasi awal, yang dilakukan dengan mengamati secara langsung bagaimana kepala sekolah menjalankan kepemimpinannya dalam berbagai situasi di lingkungan sekolah. Dalam proses ini, peneliti mencatat perilaku kepala sekolah, pola interaksi dengan guru, siswa, dan tenaga kependidikan, serta kondisi lingkungan sekolah yang mencerminkan nilai-nilai *piil pesenggiri*. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai bagaimana nilai-nilai budaya Lampung tersebut diintegrasikan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.

Tahapan berikutnya adalah wawancara mendalam, yang dilakukan dengan kepala sekolah dan guru. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pemahaman mereka mengenai implementasi *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah, termasuk bagaimana nilai-nilai seperti *bejuluk beadek* (harga diri), *nemui nyimah* (tanggung jawab), *nengah nyappur* (kerja sama), dan *sakai sambayan* (gotong royong) diterapkan dalam pengelolaan sekolah. Semua wawancara direkam dan ditranskrip secara sistematis untuk memastikan bahwa data dapat dianalisis dengan akurat. Setelah wawancara mendalam, maka selanjutnya yang dilakukan adalah observasi guna mendalami dan memverifikasi informasi yang telah

diperoleh dari para partisipan. Pendekatan ini digunakan karena wawancara terlebih dahulu memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman awal mengenai pandangan, pengalaman, dan pemaknaan subjek terhadap implementasi falsafah *piil pesenggiri*. Setelah informasi tersebut terkumpul, peneliti dapat melakukan observasi dengan fokus yang lebih tajam dan terarah terhadap aspek-aspek yang relevan.

Observasi dilakukan secara partisipatif dalam berbagai situasi kegiatan di lingkungan sekolah, seperti saat kepala sekolah memimpin rapat, berinteraksi dengan guru dan siswa, mengambil keputusan, serta terlibat dalam kegiatan budaya sekolah. Tujuan dari observasi ini adalah untuk melihat manifestasi konkret dari nilai-nilai *piil pesenggiri* yaitu *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur*, dan *sakai sambayan* dalam tindakan dan perilaku kepala sekolah. Melalui observasi pasca wawancara, peneliti dapat membandingkan antara apa yang diungkapkan oleh partisipan dengan realitas di lapangan. Dengan kata lain, observasi berfungsi sebagai alat untuk memperkuat keabsahan data dan memastikan bahwa narasi yang disampaikan dalam wawancara benar-benar tercermin dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah sehari-hari. Observasi ini juga membantu peneliti menangkap konteks sosial dan budaya yang melingkupi perilaku subjek, sehingga interpretasi terhadap data menjadi lebih mendalam dan bermakna.

Sebagai langkah akhir dalam pengumpulan data, dilakukan triangulasi data untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian. Dalam tahap ini, hasil wawancara dibandingkan dengan data yang diperoleh melalui observasi guna memastikan konsistensi dan kesesuaian informasi. Dengan demikian, triangulasi data ini memungkinkan peneliti untuk mengonfirmasi keakuratan informasi dan memperoleh pemahaman yang lebih objektif mengenai implementasi *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah. Tahap pengumpulan data ini dirancang untuk memastikan bahwa penelitian menghasilkan temuan yang valid dan komprehensif, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam kajian kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal di dunia pendidikan.

3.9.3 Tahap Analisis Data

Pada penelitian ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa temuan yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah. Analisis data ini terdiri dari beberapa tahapan utama, yaitu reduksi data, kategorisasi dan koding data, penarikan kesimpulan sementara, serta uji keabsahan data. Tahap pertama adalah reduksi data, yang dilakukan dengan menyaring dan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian, sementara data yang tidak relevan atau redundant dieliminasi. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya informasi yang bermakna dan berkontribusi terhadap penelitian yang digunakan dalam proses analisis lebih lanjut. Setelah proses reduksi, data yang telah dipilih dikelompokkan dalam tahap kategorisasi dan koding data. Pengelompokan ini dilakukan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dari hasil penelitian, seperti kehormatan diri (harga diri), kejujuran, kerja keras, kemandirian, dan solidaritas sosial. Menggunakan sistem koding, data dapat diorganisasikan dengan lebih sistematis, sehingga memudahkan dalam proses analisis dan interpretasi.

Tahap berikutnya adalah penarikan kesimpulan sementara, yang dilakukan dengan menginterpretasikan pola-pola yang muncul dari hasil analisis data. Dalam tahap ini, peneliti mencari keterkaitan antara berbagai temuan untuk memahami bagaimana falsafah *piil pesenggiri* diterapkan dalam kepemimpinan kepala sekolah dan bagaimana dampaknya terhadap lingkungan sekolah. Kesimpulan yang ditarik dalam tahap ini bersifat sementara dan divalidasi lebih lanjut melalui proses uji keabsahan data. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian, dilakukan uji keabsahan data melalui beberapa teknik. Teknik *member check* dilakukan dengan mengonfirmasi hasil analisis kepada partisipan penelitian guna memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan pengalaman dan pandangan mereka. Selain itu, *peer debriefing* diterapkan dengan mendiskusikan hasil penelitian bersama rekan sejawat untuk memperoleh perspektif lain yang

lebih objektif. Terakhir, *audit trail* digunakan dengan mencatat secara sistematis seluruh proses penelitian, termasuk pengumpulan data, analisis, dan interpretasi, untuk memastikan transparansi serta memungkinkan verifikasi oleh pihak lain.

3.9.4 Tahap Penyusunan Laporan dan Penyimpulan

Tahap akhir dalam penelitian ini adalah penyusunan laporan hasil penelitian, yang dilakukan dengan menulis laporan berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh. Laporan ini disusun secara sistematis dengan menghubungkan temuan penelitian dengan teori-teori yang relevan untuk memperkuat argumen dan interpretasi yang diberikan. Setiap temuan yang diperoleh dari proses observasi, wawancara, dan triangulasi data dianalisis secara mendalam untuk memastikan bahwa laporan penelitian memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN X Natar. Setelah penyusunan laporan selesai, dilakukan perumusan kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang disusun berisi ringkasan mengenai bagaimana falsafah *piil pesenggiri* diterapkan dalam kepemimpinan kepala sekolah serta dampaknya terhadap budaya kerja, disiplin, dan hubungan antarwarga sekolah. Selain itu, penelitian ini juga memberikan saran yang bersifat aplikatif bagi kepala sekolah, guru, serta pemangku kepentingan pendidikan lainnya mengenai strategi yang dapat diterapkan untuk memperkuat kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal. Jika memungkinkan, dilakukan publikasi dan penyebarluasan hasil penelitian melalui jurnal akademik, seminar, atau konferensi ilmiah guna memperluas dampak penelitian ini bagi komunitas akademik dan praktisi pendidikan.

Penelitian ini juga dilaksanakan dengan memperhatikan etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari responden serta mendapatkan izin tertulis dari pihak sekolah sebelum melakukan pengumpulan data. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya bermanfaat secara akademik, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi dunia pendidikan dalam pengembangan kepemimpinan yang berbasis pada kearifan lokal. Seluruh partisipan diberikan informasi yang jelas mengenai tujuan penelitian dan diberi kesempatan untuk memberikan persetujuan atau menolak berpartisipasi dalam penelitian ini

(*informed consent*). Selain itu, identitas partisipan disamarkan untuk melindungi privasi dan mencegah potensi dampak negatif akibat keterlibatan dalam penelitian. Peneliti juga berkomitmen untuk menggunakan data semata-mata untuk kepentingan akademik dan pengembangan ilmu pengetahuan. Dengan penerapan prinsip-prinsip etika penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini dapat dilaksanakan secara bertanggung jawab, adil, dan menghormati hak-hak seluruh partisipan.

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi falsafah *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan Kepala SMAN X Natar, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Implementasi Nilai *Bejuluk Beadek*

Kepala sekolah menampilkan integritas, kehormatan, dan tanggung jawab melalui keteladanan dalam disiplin, pengambilan keputusan berbasis norma, serta menjaga nama baik institusi. Nilai ini menjadi fondasi moral yang memperkuat legitimasi kepemimpinan dan menciptakan kepercayaan dari guru, siswa, maupun orang tua. Kepercayaan tersebut mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai di lingkungan sekolah. Kepala sekolah tidak hanya dipandang sebagai pemegang otoritas formal, tetapi juga sebagai figur teladan yang layak ditiru dalam sikap dan perilaku. Implementasi nilai ini tercermin dalam konsistensi antara ucapan dan tindakan, sehingga memperkuat budaya disiplin dan etika kerja di sekolah. Dengan demikian, integritas dan kehormatan yang dijunjung tinggi menjadi landasan penting bagi keberlanjutan kepemimpinan yang efektif dan berkarakter.

2. Implementasi Nilai *Nemui Nyimah*

Kepala sekolah menunjukkan sikap ramah, terbuka, dan inklusif dalam komunikasi dengan seluruh warga sekolah. Keterbukaan dalam menerima saran serta keramahan dalam interaksi sehari-hari menciptakan iklim partisipatif dan memperkuat rasa memiliki terhadap sekolah. Sikap tersebut mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk lebih berani menyampaikan gagasan, kritik, maupun inovasi yang konstruktif. Komunikasi yang terbuka juga membantu meminimalkan kesalahpahaman dan memperlancar koordinasi dalam pelaksanaan program sekolah. Selain itu, suasana kerja yang hangat dan inklusif berkontribusi

pada meningkatnya motivasi serta kepuasan kerja warga sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan yang ramah dan terbuka menjadi faktor penting dalam membangun budaya sekolah yang kolaboratif dan kondusif.

3. Implementasi Nilai *Nengah Nyappur*

Kepala sekolah melibatkan warga sekolah dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah, partisipasi dalam kegiatan budaya, dan kolaborasi eksternal. Nilai ini mendorong terciptanya kebersamaan serta memperkuat jejaring sosial antarwarga sekolah dan pemangku kepentingan. Melalui musyawarah, setiap pihak merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkontribusi dalam menentukan arah kebijakan sekolah. Partisipasi aktif dalam kegiatan budaya juga memperkuat identitas bersama serta menumbuhkan rasa bangga terhadap nilai-nilai lokal yang dianut sekolah. Kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti orang tua dan masyarakat, membuka peluang dukungan sumber daya dan sinergi program pendidikan. Dengan demikian, keterlibatan kolektif yang dibangun kepala sekolah menjadi modal sosial penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan dan pengembangan sekolah.

4. Implementasi Nilai *Sakai Sambayan*

Kepala sekolah menggerakkan gotong royong dalam berbagai kegiatan akademik, budaya, dan sosial. Prinsip solidaritas diwujudkan melalui kerja kolektif yang menumbuhkan rasa kebersamaan, tanggung jawab bersama, dan identitas sekolah. Gotong royong tersebut terlihat dalam pelaksanaan program sekolah, peringatan hari besar, serta kegiatan sosial yang melibatkan seluruh warga sekolah. Melalui kerja bersama, beban tugas tidak hanya ditanggung oleh individu tertentu, tetapi menjadi tanggung jawab kolektif yang memperkuat solidaritas. Kondisi ini mendorong terciptanya hubungan yang lebih erat antarwarga sekolah serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian, nilai gotong royong menjadi kekuatan sosial yang menopang keberlangsungan budaya sekolah yang harmonis dan berkarakter. Nilai ini sekaligus mencerminkan implementasi falsafah *piil pesenggiri* yang hidup dan terinternalisasi dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah sehari-hari.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini memiliki beberapa implikasi:

5.2.1 Implikasi Teoretis

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis antara lain:

1. Penelitian ini memperkaya literatur tentang kepemimpinan pendidikan dengan menunjukkan relevansi falsafah *piil pesenggiri* sebagai *culturally-rooted leadership*.
2. Nilai-nilai lokal dapat berfungsi sebagai instrumen yang melengkapi teori kepemimpinan transformasional, terutama dalam konteks pendidikan multikultural.
3. Studi ini mendukung gagasan bahwa kearifan lokal mampu memperkuat teori global bila diadaptasi dengan tepat.

5.2.2 Implikasi Praktis

Penelitian ini memiliki implikasi praktis, yaitu:

1. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menanamkan nilai-nilai *piil pesenggiri* dalam kebijakan, budaya kerja, dan interaksi sehari-hari sebagai sarana membangun wibawa dan kredibilitas. Implementasi nilai tersebut dapat menjadi pedoman etis dalam pengambilan keputusan serta pengelolaan hubungan kerja di lingkungan sekolah. Selain itu, kepala sekolah diharapkan mampu menjadi teladan yang konsisten sehingga nilai kearifan lokal tidak hanya bersifat normatif, tetapi terinternalisasi dalam praktik kepemimpinan.
2. Bagi guru, penerapan nilai *piil pesenggiri* memperkuat motivasi kerjadan rasa memiliki terhadap sekolah. Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi kehormatan, keterbukaan, dan kebersamaan mendorong guru untuk bekerja secara lebih profesional dan kolaboratif. Dengan demikian, guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai mitra aktif dalam mewujudkan visi dan budaya sekolah yang berkarakter.
3. Bagi siswa, nilai *piil pesenggiri* menjadi sarana pendidikan karakter khususnya dalam hal kehormatan, keramahan, keterlibatan, dan gotong royong. Nilai-nilai

tersebut ditanamkan melalui keteladanan, pembiasaan, serta interaksi sehari-hari di lingkungan sekolah. Melalui penerapan *piil pesenggiri*, siswa dibimbing untuk menghargai diri sendiri dan orang lain, bersikap santun, serta aktif berpartisipasi dalam kegiatan bersama. Dengan demikian, pendidikan karakter berbasis kearifan lokal ini berkontribusi pada pembentukan kepribadian siswa yang berakhlak, bertanggung jawab, dan peduli terhadap lingkungan sosialnya.

4. Bagi orang tua dan masyarakat, penelitian ini menunjukkan perlunya kolaborasi erat dalam mendukung kebijakan sekolah berbasis kearifan lokal. Kolaborasi tersebut dapat diwujudkan melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, dukungan terhadap program pendidikan, serta komunikasi yang berkelanjutan antara sekolah dan masyarakat. Peran orang tua dan masyarakat menjadi penting dalam memperkuat konsistensi nilai-nilai *piil pesenggiri* antara lingkungan sekolah dan lingkungan keluarga. Dengan demikian, sinergi yang terbangun mampu menciptakan ekosistem pendidikan yang selaras dan mendukung penguatan karakter peserta didik secara berkelanjutan.
5. Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini mendorong pentingnya kebijakan yang memberikan ruang bagi sekolah untuk mengintegrasikan kearifan lokal dalam praktik kepemimpinan dan pendidikan. Kebijakan tersebut dapat diwujudkan melalui penyusunan regulasi, pedoman, maupun program pembinaan yang mendukung implementasi nilai-nilai budaya lokal di sekolah. Selain itu, Dinas Pendidikan dapat memfasilitasi pelatihan dan pendampingan bagi kepala sekolah serta guru agar mampu mengintegrasikan kearifan lokal secara kontekstual dan berkelanjutan. Dengan demikian, kebijakan yang responsif terhadap kearifan lokal diharapkan mampu meningkatkan kualitas kepemimpinan pendidikan sekaligus memperkuat identitas budaya dalam sistem pendidikan daerah.

5.2.3 Implikasi Sosial dan Budaya

Implikasi sosial budaya penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah dapat berperan sebagai agen pelestari budaya lokal, khususnya *piil pesenggiri*, di tengah arus globalisasi. Peran tersebut diwujudkan melalui integrasi nilai-nilai budaya lokal dalam

kebijakan sekolah, praktik kepemimpinan, serta aktivitas pembelajaran. Dengan demikian, sekolah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga akademik, tetapi juga sebagai ruang transmisi nilai dan identitas budaya kepada generasi muda. Upaya ini penting untuk mencegah tergerusnya nilai-nilai lokal oleh pengaruh budaya global yang tidak selalu sejalan dengan karakter bangsa. Selain itu, penguatan peran sekolah dalam pelestarian budaya dapat mempererat hubungan antara institusi pendidikan dan masyarakat sekitar.

2. Penguatan nilai-nilai lokal dalam kepemimpinan pendidikan berkontribusi pada pembangunan karakter generasi muda yang berintegritas, inklusif, dan berorientasi pada kebersamaan. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan pembentukan sikap saling menghormati, tanggung jawab, serta kepedulian sosial di lingkungan sekolah. Melalui keteladanan pemimpin sekolah, peserta didik belajar menginternalisasi nilai karakter secara kontekstual dan berkelanjutan. Proses ini mendukung terciptanya iklim pendidikan yang humanis dan partisipatif. Pada akhirnya, kepemimpinan berbasis kearifan lokal berperan strategis dalam menyiapkan generasi muda yang berkarakter kuat dan adaptif terhadap perubahan zaman.

5.2.4 Implikasi Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan penelitian di atas menjadi dasar untuk implikasi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan desain komparatif pada beberapa sekolah di wilayah berbeda, sehingga memberikan gambaran lebih luas mengenai variasi implementasi *piil pesenggiri* dalam kepemimpinan pendidikan.
2. Perlu dilakukan pendekatan kuantitatif atau *mixed-methods* untuk mengukur sejauh mana implementasi falsafah *piil pesenggiri* berdampak terhadap variabel seperti kepuasan guru, motivasi belajar siswa, iklim sekolah, atau kinerja organisasi.
3. Studi lanjutan dapat mengkaji hubungan antara falsafah *piil pesenggiri* dengan kebijakan pendidikan nasional, sehingga memberikan kontribusi praktis dalam perumusan kebijakan berbasis kearifan lokal.

4. Penelitian masa depan juga dapat memfokuskan pada strategi pelatihan kepemimpinan berbasis budaya lokal, sehingga kepala sekolah di berbagai daerah dapat mengintegrasikan kearifan lokal masing-masing ke dalam praktik kepemimpinan.

5.2.5 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian tentang Implementasi Falsafah *piil pesenggiri* dalam Kepemimpinan Kepala SMAN X Natar, maka direkomendasikan:

1. Pemerintah daerah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung menjadikan nilai-nilai *piil pesenggiri* sebagai salah satu acuan kebijakan dalam pengembangan model kepemimpinan sekolah berbasis kearifan lokal. Nilai-nilai seperti *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur*, dan *sakai sambayan* terbukti memperkuat budaya organisasi sekolah, meningkatkan partisipasi warga sekolah, serta menumbuhkan etos kerja yang berkarakter dan bermartabat. Oleh karena itu, kebijakan pelatihan kepala sekolah sebaiknya tidak hanya menekankan aspek manajerial dan administratif, tetapi juga mengintegrasikan pendidikan karakter berbasis budaya lokal. Selain itu, pemerintah daerah dapat mengembangkan pedoman implementasi kepemimpinan berlandaskan *piil pesenggiri* sebagai model pembinaan yang relevan bagi sekolah-sekolah di Lampung. Penelitian ini juga merekomendasikan agar kebijakan rekrutmen dan evaluasi kepala sekolah memperhatikan dimensi sosial-budaya setempat, sehingga kepemimpinan yang terbentuk tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga berakar pada nilai-nilai luhur masyarakat Lampung.
2. Sekolah dengan mengintegrasikan nilai *piil pesenggiri* dalam kebijakan sekolah, maka disarankan untuk menjadikan nilai-nilai *piil pesenggiri* yang meliputi *bejuluk beadek, nemui nyimah, nengah nyappur*, dan *sakai sambayan* sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan, tata tertib, dan program pengembangan karakter. Hal ini dapat diwujudkan melalui kegiatan pembiasaan, pelatihan, serta kegiatan ekstrakurikuler yang menumbuhkan rasa tanggung jawab, solidaritas, dan kehormatan. Pelatihan kepemimpinan berbasis kearifan lokal, kepala sekolah dan guru perlu mendapatkan pelatihan yang mengintegrasikan

nilai-nilai budaya Lampung ke dalam kepemimpinan dan pembelajaran. Pelatihan ini diharapkan mampu memperkuat kesadaran budaya dan meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai lokal. Kolaborasi dengan komite dan masyarakat. Sekolah diharapkan memperkuat kemitraan dengan komite sekolah, tokoh adat, dan masyarakat sekitar untuk menjaga relevansi nilai-nilai budaya dalam kehidupan sekolah. Bentuk kerja sama ini dapat berupa kegiatan sosial, pelestarian budaya, atau dialog pendidikan berbasis kearifan lokal. Pengembangan iklim sekolah berkarakter lokal dengan mengimplementasikan nilai *piil pesenggiri* perlu diwujudkan secara nyata dalam budaya organisasi sekolah agar tercipta iklim yang harmonis, terbuka, dan gotong royong. Kepala sekolah dapat menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai tersebut melalui komunikasi empatik, kejujuran, dan semangat kebersamaan.

3. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, melalui pendekatan komparatif dan kuantitatif. Penelitian berikutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan komparatif antar beberapa sekolah di Provinsi Lampung, atau menggunakan metode kuantitatif/*mixed-methods* untuk mengukur dampak implementasi falsafah *piil pesenggiri* terhadap kepuasan kerja guru, motivasi siswa, dan efektivitas organisasi sekolah. Perluasan subjek dan wilayah penelitian dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti siswa, orang tua, komite sekolah, dan dinas pendidikan untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh tentang implementasi nilai budaya lokal dalam kepemimpinan sekolah. Kajian kebijakan dan implementasi institusional disarankan untuk meneliti bagaimana kebijakan pendidikan di tingkat daerah dan nasional dapat mengakomodasi kepemimpinan berbasis kearifan lokal. Hasilnya diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pembuat kebijakan dalam mengembangkan model kepemimpinan kontekstual di Indonesia. Studi tentang pendidikan kepemimpinan berbasis budaya diarahkan pada pengembangan model pelatihan kepemimpinan berbasis budaya lokal bagi calon kepala sekolah dan pengawas pendidikan, agar nilai-nilai kearifan lokal menjadi fondasi dalam pembinaan karakter dan integritas pemimpin pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achjar, K. A. H., Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, A., Rumata, N. A., Nirwana, I., & Abadi, A. (2023). *Metode penelitian kualitatif: Panduan praktis untuk analisis data kualitatif dan studi kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Amani, K. (2023). Evaluasi program pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. *Academy of Education Journal*, 14(2), 1592-1605.
<https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.2255>
- Amin, M. A. (2022). Perilaku komunikasi dan motivasi kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*. 8(2), 511-519.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2256>
- Archer, D., & Cameron, A. (2013). *Collaborative leadership: Building relationships, handling conflict and sharing control* (2nd ed. Routledge.
- Ariyani, F., Yufrizal, H., Agustina, E. S., & Mustofa, A. (2015). *KONSEPSI PIIL PESENGGIRI menurut masyarakat adat Lampung Way Kanan di Kabupaten Waykanan*.
- Astuti, R. (2022). Kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya lokal di Sekolah Menengah Atas Kalimantan Barat. *Jurnal Kepemimpinan dan Pendidikan*, 10(2), 155–168.
- Astuti, W., Rahman, B., Hariri, H., Aryani, F., & Kamal, F. J. (2025). Fostering Exemplary Leadership: The Role of Local Wisdom in Cultivating Positive School Climate. 13, 157-169.
- A'yun, U. Q. (2024). Transformational school leadership in Indonesia: A qualitative study. *Journal of Educational Leadership and Policy*, 15(2), 101–115.
<https://doi.org/10.31763/ijele.v6i3.1814>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. . (2007). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods* (5th ed.). Pearson Education.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management*. Sage Publications.
- Chrislip, D. D., & Larson, C. E. (1994). *Collaborative leadership: How citizens and civic leaders can make a difference*. Jossey-Bass.
- Copeland, M. K. (2014). The emerging significance of values based leadership: A literature review. *International Journal of Leadership Studies*, 8(2), 105–135.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Damri, D., Prasetyo, Y. I., Misrawani, M., & Jamilus, J. (2024). Implementasi ilmu manajemen pada kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 3 Padang Panjang. *Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*. 4(3), 447-454.
<https://doi.org/10.51878/social.v4i3.3507>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage Publications.
- Firman, F (2018). *Penelitian kualitatif dan kuantitatif*.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/4nq5e>
- Fitriani, N. (2021). Kepemimpinan partisipatif berbasis nilai lokal di Sekolah Menengah Atas Aceh. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 115–128.
- Fullan, M. (2011). *Change leader: Learning to do what matters most*. Jossey Bass.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Handayani, I. (2021). Implementasi nilai-nilai kearifan lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri di Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan dan kebudayaan*, 7(4), 345-359.
- Handoko, H., Tjiptono, F. & Business. (1996). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan. *Journal of Indonesian Economy and Business*. 11(1).
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. BPFE.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode penelitian kualitatif panduan praktis untuk penelitian administrasi pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. Teachers College Press.
- Hartati, L. (2021). Kepemimpinan partisipatif berbasis kearifan lokal di Sekolah Menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Manajemen*, 8(3), 245–260.
- Huda, S. M. (2018). Kerjasama guru dan orang tua dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Doctoral Dissertation, *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.
- Husserl, E. (1962). *Ideas: General introduction to pure phenomenology* (W. R. B. Gibson, Trans. Collier Books. (Original work published 1913).
- Imron, A., Rochmawati, K. N., Lestari, A. D., & Haris, M. (2023). Exploration of integrating local wisdom values in education: focus on feasible learner management activities and the stakeholders. Proceedings of the 2nd International Conference on Educational Management and Technology (ICEMT 2023)
- Komaruddin, K. (2024). Falsafah *Piil Pesenggiri* dalam pendidikan Islam: Kajian atas nilai moralitas dan pembentukan karakter. *Jurnal Kependidikan*, 12(2), 209-220. <https://doi.org/10.24090/jk.v12i2.12668>
- Kristina, M., & Sari, R. (2024). Peran kearifan lokal Lampung *Piil Pesenggiri* terhadap pendidikan karakter peserta didik di Lampung. *Attractive Innovative Education Journal* 6(2), 191-199.
<https://doi.org/10.51278/aj.v6i2.1310>

- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. . (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(41), 45–22.
<https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational condotions and student engagement with school. *Journal Of Educational Administration*. 38(2), 112-129.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201–227.
<https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Leithwood, K., Sun, J., Pollock & Development. (2017). How school leaders contribute to student success. *Cham: Springer*.
- Lestari, W. (2019). Relevansi nilai falsafah Piil Pesenggighi masyarakat Lampung Saibatin terhadap nilai-nilai pendidikan Islam. (Doctoral Dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271–299.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Lincoln, Y. S. (2001). Varieties of validity: Quality in qualitative research. *Higher education-New York-agathon press incorporated*. 16, 25-72.
- Mansir, F. (2021). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dalam mewujudkan pendidikan humanis. *Tadbir Muwahhid*. 5(2), 149-166.
<https://doi.org/10.30997/jtm.v5i2.4523>
- Margono, S. (1997). *Metodologi penelitian pendidikan*. PT Rineka Cipta.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage Publications.
- Mulyani, T. (2023). Budaya lokal dan kepemimpinan kolaboratif di Sekolah Menengah Atas Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 9(1), 87–102.
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Muzakki, A. J. (2017). Introducing local genius-based harmony education (*Piil Pesenggiri*) among the indigenous people of Lampung. *Penamas*. 30(3), 261-280.
<https://doi.org/10.31330/penamas.v30i3.188>
- Nartin, Faturrahman, Santoso, & Eliyah. (2024). *Metode penelitian kualitatif*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Nawawi, R. I., & Bedi, F. J. (2025). Pendidikan karakter berbasis kearifan lokal untuk menghadapi isu-isu strategis terkini di era digital. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*. 10(01), 949-955.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Noventue, R., Ginanjar, S., & Astutik, A. J. (2024). Hakikat Pendidikan: Menginternalisasikan budaya melalui filsafat Ki Hajar Dewantara dan nilai-

- nilai Pancasila pada siswa. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*. 7(1), 2809–2818.
- Palyanti, M., Ernita, S., & Peranita, R. J. (2024). Makna nilai *Piil Pesenggiri* sebagai pendidikan karakter dalam pembelajaran Bahasa Indonesia: Perspektif Pendidikan Islam. *Bulletin of Community Engagement*. 4(2), 482–490.
<https://doi.org/10.51278/bce.v4i2.1263>
- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation* (No. 4). Sage.
- Prasetyo, B. (2020)). Kearifan lokal dan kepemimpinan transformasional di sekolah pedesaan Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(4), 312–327.
- Priyatna, M. (2016). Pendidikan karakter berbasis kearifan lokal. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*. 5(10).
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi penelitian; konsep, strategi, dan aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, I. (2020). Implementasi nilai-nilai kearifan lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama di Bali. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 8(1), 45–59.
- Rachman, A. (2022). Internalisasi nilai *Piil Pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Daerah*, 10(3), 201–215.
- Rachman, H. (2022). Internalisasi nilai *Piil Pesenggiri* dalam kepemimpinan kepala sekolah di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Kearifan Lokal dan Pendidikan*, 5(2), 110–126.
- Rahmawati, R. (2019). *Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dengan karakter siswa berbasis budaya lokal di SMA Negeri 5 Palopo Institut Agama Islam Negeri Palopo*. (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo)
- Regiano, S. P., & Akhmad, A. (2020). Implementation of local wisdom values of *piil pesenggiri* as character education in Indonesian history learning. 36(4).
<https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4366>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow. Pearson Education Limited.
- Rohman, A. (2020). Implementasi nilai gotong royong dalam kepemimpinan Sekolah Dasar di Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 5(1), 45–59.
- Rozali, Y. A. (2022). Penggunaan analisis konten dan analisis tematik. In *Penggunaan Analisis Konten Dan Analisis Tematik Forum Ilmiah*, 19(68).
- Rustan Effendi, Y. (2020). The principal's transformational leadership approach based on local wisdom in strengthening the character of students. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 8(4), 1–19.
- Sakti, S. A., Endraswara, S., & Rohman, A. J. H. (2024). Revitalizing local wisdom within character education through ethnopedagogy approach: A case study on a preschool in Yogyakarta. 10(10).
- Sari, D. P. (2021). Kepemimpinan inklusif berbasis nilai lokal di Sekolah Negeri Sumatera Selatan. *Jurnal Administrasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, 9(2), 178–193.

- Sari, J. Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329-333.
<https://doi.org/10.23887/jppp.v5i3.34846>
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), 57–64.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Sulistyo, A. (2019). Kepemimpinan berbasis nilai lokal dalam penguatan budaya sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 11(2), 210-225.
- Supriono, J., Nurwahidin, M., & Sudjarwo, S. (2022). Membangun karakter peserta didik Madrasah Ibtidaiyah dengan pendekatan filsafah suku Lampung *Piil Pesenggiri*. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6), 2513-2526.
<https://doi.org/10.53625/jirk.v2i6.4006>
- Susanto, I. (2023). Piil Pesenggiri sebagai dasar kepemimpinan berkarakter di sekolah Lampung Selatan. *Jurnal Filsafat dan Pendidikan Nusantara*, 11(1), 66–80.
- Susilawati, E., Sarifudin, S., & Muslim, S. J. (2021). Internalisasi nilai Pancasila dalam pembelajaran melalui penerapan profil pelajar Pancasila berbantuan platform Merdeka Mengajar. *Jurnal Teknodik*. 155-167.
<https://doi.org/10.32550/teknodik.v25i2.897>
- Sutisna, S & Saputra, W. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 6(9), 6895-6902.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2718>
- Syafruddin, R. (2020). Nilai-nilai falsafah *Piil Pesenggiri* dalam pembentukan karakter kepemimpinan masyarakat Lampung. *Jurnal Kearifan Lokal dan Kepemimpinan*, 8(1), 67-81.
- Syahfitri, D. (2020). Internalisasi nilai-nilai budaya *Piil Pesenggiri* dalam pendidikan karakter di Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 4(3), 519–526.
- Teguh, M. T. S., Wulan, T. N., & Juansah, D. E. (2023). Teknik pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif pada metode penelitian. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(3), 5962-5974. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i3.12005>
- Tisdell, E. J., Merriam, S. B., & Stuckey-Peyrot, H. L. (2025). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.
- Wahyuni, S. (2023). Analisis tematik dalam penelitian kualitatif: Studi implementasi nilai budaya lokal dalam kepemimpinan pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Sosial Budaya*, 7(1), 45–56.
- Warti, W., Hartinah, S., & Agung, R (2024). Model kepemimpinan kepala sekolah berbasis nilai-nilai kearifan lokal dalam mengembangkan budaya disiplin guru di sekolah dasar. *Journal of Education Research*, 5(4), 6398–6405.
<https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.2064>

- Wenger, E. (1999). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge university press.
- Widjaja, Y. R. (2024). Kepemimpinan servant leadership dalam meningkatkan loyalitas karyawan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(2), 986-993.
<https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i2.594>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed)*. Pearson Education.
- Yuni, H. (2022). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam menginternalisasikan nilai-nilai karakter di MIN 5 Kota Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat).