

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENERAPAN
BUDAYA SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Diajukan Oleh

NENGSY
16 0206 0028

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENERAPAN
BUDAYA SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH
NEGERI PALOPO**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo untuk
Melakukan Penelitian Skripsi dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*



Diajukan Oleh

NENGS
16 0206 0028

Pembimbing:

- 1. Dr. Sukirman, S.S., M.Pd.**
- 2. Wahibah, S.Ag., M.Hum.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nengsi
Nim : 16 0206 0028
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo,
yang membuat pernyataan,

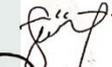
NENGSI
NIM. 16 0206 0028

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Budaya Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yang ditulis oleh Nengsi Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0028 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Minggu, tanggal 09 Mei 2021 bertepatan dengan 27 Syawal 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 10 Juni 2021

TIM PENGUJI

1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. Ketua Sidang ()
2. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Penguji I ()
3. Tasdin Tahrim, S.S., M.Pd. Penguji II ()
4. Dr. Sukirman, S.S., M.Pd. Pembimbing I ()
5. Wahibah, S.Ag., M.Hum. Pembimbing II ()

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Sumardin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Budaya Sekolah Di Madrasah Aliyah Negeri Palopo*, yang ditulis oleh Nengsi, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0028 Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Kamis 06 Mei 2021. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. ()
Ketua Sidang Tanggal:
2. Hj. Nursaeni, S.Ag. M.Pd. ()
Penguji I Tanggal:
3. Tasdim Tahrim, S.Pd., M.Pd. ()
Penguji II Tanggal:
4. Dr. Sukirman, S.S., M.Pd. ()
Pembimbing I Tanggal:
5. Wahibah, S.Ag., M.Pd. ()
Pembimbing II Tanggal:

IAIN PALOPO

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَالِيهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan Budaya Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

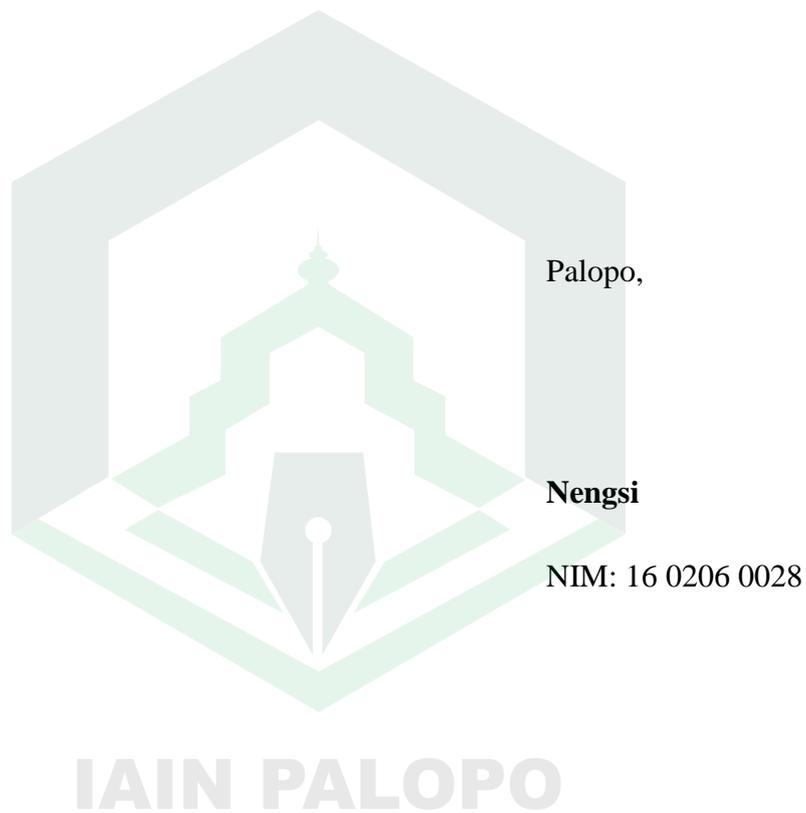
Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikut-Nya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.

2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Sukirman, S.S., M.Pd. dan Wahibah, S.Ag., M.Hum. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Madehang, S.Ag, M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala sekolah MAN Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Soddi dan Ibunda Raeni, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu

dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah Swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (Khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Aamiin.



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah

ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آئ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
أو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف : *kaiifa*

هؤل : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ... ا... آ...	<i>fathah dan alif atau yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أو	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مات : *māta*

رمي : *rāmā*

قل : *qīla*

مؤت : *yamūtu*

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan *ha* [h].

Contoh:

روضۃ الاطفال : *raudah al-atfāl*

المدینة الفاضلة : *al-madīnah al-fādilah*

احکمة : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydīd (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

ربنا : *rabbānā*

نجنا : *najjainā*

الحننا : *al-haqq*

نعم : *nu'ima*

عدو : *'aduwwun*

Jika huruf *ع* ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasral *ع* (عع), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *ī*.

Contoh:

علي: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزلزلة: *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الفلسفة: *al-falsafah*

البلاد: *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تأمرون: *ta'murūna*

النوع: *al-nau'*

شيء: *syai'un*

امرت: *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

بِاللَّهِ دِينُ اللَّهِ *billāh*

adapun tā' marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfi

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan:Rusyd,Abu al Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Deskripsi Teori.....	10
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	10
2. Tipe-Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18
3. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	20
4. Budaya Sekolah.....	21

C. Kerangka Pikir	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Fokus Penelitian	34
C. Definisi Istilah.....	34
D. Desain Penelitian.....	35
E. Data dan Sumber Data	36
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	39
I. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	42
A. Gambaran Umum.....	42
B. Hasil Penelitian	45
C. Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	51
BAB V PENUTUP.....	61
A. Simpulan	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRA-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan MAN Palopo	43
Tabel 4.2 Keadaan Guru di MAN Palopo	43
Tabel 4.3 Keadaan Sarana dan Prasarana	46



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	36



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Traskip Wawancara

Lampiran 4 Validator Instrumen Penelitian

Lampiran 5 Surat Keterangan Meneliti dari KEESBANG

Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Meneliti di MAN Palopo

Lampiran 7 Dokumentasi

Lampiran 8 Riwayat Hidup



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Nengsi, 2021 “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan Budaya Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Sukirman dan Wahibah

Skripsi ini membahas tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan Budaya Sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di MAN Palopo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan sifat penelitian ini digolongkan ke dalam kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, responden yang digunakan pendidik dan tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan proses analisa datanya menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang terkumpul melalui ketiga teknik tersebut dianalisis secara berulang-ulang. Keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dicapai dengan: usaha menggerakkan warga sekolah dalam menyusun kurikulum yang menjadi dasar dalam mengembangkan pendidikan, menumbuhkan hubungan yang harmonis semua warga sekolah, menciptakan kekompakan tim kerja, menjaga komitmen warga sekolah, dan melaksanakan supervisi klinis.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Sekolah

ABSTRACT

Nengsi , 2021 “The Leadership of the Pripical in the Application of School Culture in Palopo State Madrasah Aliyah”. Thesis of Islamic Education Management Study Program, Tarbiyah Faculty and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute of Religion. Guided by Dr. Sukirman, S.S., M.Pd and Wahibah, S.Ag., M.Hum

This thesis discusses The Principal in the Aplication of School Culture in Palopo State Madrasah Aliyah Negeri Palopo. This research aims: to determine the leadership of the principal in the application of school culture in the Palopo State Madrasah Aliyah

This study uses a qualitative approach and the nature of this research is classified into descriptive qualitative. The subjeck of this research is the principal, the respondent, who is used by educators and teaching staff. Data collection techniques used by the author are observation, interviews, and documentation. While the data analysis process uses data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The data collected through these three technuques is analyzed repeatedly. The validity of the data using triangulation techniques and sources.

Based on the results of the research, it shows that the leadership role of the principal is achieved by: efforts to mobilize school members to compile a curriculum that is the basis for developing education, fostering harmonious relationships among all school members, creating work team cohesiveness, maintaining the commitment of school residents, and implementing clinical supervision

Keywords: Leadership, School Culture

نبذة مختصرة

Nengsi، 2021 "القيادة الرئيسية في تنفيذ الثقافة المدرسية في مدرسة عليا نيجري بالوبو". برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية بكلية التربية الإسلامية وتدريب المعلمين. معهد ولاية بالوبو الإسلامي. بإشراف د. سوكرمان ، إس إس ، إم بي دي ، وهيبة ، إس إيه جي ، إم هم

تناقش هذه الأطروحة قيادة المدير في تطبيق الثقافة المدرسية في المدرسة العليا نيجري بالوبو. تهدف هذه الدراسة إلى: تحديد قيادة المدير في تطبيق الثقافة المدرسية في المدرسة العليا نيجري بالوبو.

تستخدم هذه الدراسة منهجاً نوعياً وتصنف طبيعة هذا البحث إلى وصفي نوعي. موضوعات هذه الدراسة كانت مديري المدارس والمبجوثين الذين استخدمهم التربويون وهيئة التدريس. تقنيات جمع البيانات التي استخدمها الكاتب هي الملاحظة والمقابلة والتوثيق. بينما تستخدم عملية تحليل البيانات تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال هذه التقنيات الثلاثة بشكل متكرر. صحة تقنية البيانات المستخدمة وتثليث المصدر.

بناءً على نتائج الدراسة ، يُظهر أن الدور القيادي للمدير يتحقق من خلال: الجهود المبذولة لتعبئة أعضاء المدرسة لتجميع منهج يكون أساساً لتطوير التعليم ، وتعزيز العلاقات المتناغمة بين جميع أعضاء المدرسة ، وخلق العمل الجماعي ، والحفاظ على التزام سكان المدرسة وتنفيذ الإشراف السريري.

الكلمات المفتاحية: القيادة ، ثقافة المدرسة

IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kependidikan kepala sekolah, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Bagaimanapun kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik bersikap dinamis untuk mempersiapkan berbagai macam program pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu sekolah dibedakan oleh kepemimpinan kepala sekolah.¹

Setiap lembaga pendidikan diharapkan memiliki suatu kelebihan yang bersifat positif, misalnya berupa budaya yang diberdayakan lembaga, untuk menjadi pembeda lembaga pendidikan tersebut dengan lembaga pendidikan yang lain. Sehingga lembaga tersebut memiliki keunikan/keunggulan yang dijanjikan kepada masyarakat sebagai konsumen pendidikan. Oleh karena itu, agar kualitas pendidikan meningkat, selain dilakukan secara struktural perlu diiringi pula dengan pendekatan kultural. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka beberapa pemimpin dalam bidang pendidikan memberikan arah baru, bahwa *culture* atau budaya unit-unit pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah turut menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang berlangsung pada sebuah lembaga atau institusi pendidikan.²

¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h.82

² Haryati diyati, "Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah", *Tesis* Yogyakarta: Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2014), h.3

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

Kepala sekolah seperti ini memberi orientasi pada terbentuknya budaya sekolah yang kuat *strong cultural* guna mendukung kesuksesan pencapaian tujuan sekolah. Integrasi kepala sekolah dengan budaya sekolah merupakan upaya-upaya untuk mengartikulasikan tujuan dan misi sekolah, nilai-nilai sekolah, keunikan sekolah, sistem simbol sekolah, imbalan yang memadai, ikatan organisatoris berdasarkan saling percaya dan komitmen antar guru, siswa, dan masyarakat.³

Budaya sekolah yang baik adalah budaya yang mempersiapkan tatanan masyarakat yang beradab, humanis, religius, dan peduli pada masalah.⁴ Salah satu model budaya sekolah adalah budaya islami yang mempunyai warna tersendiri dan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu pembentukan karakter peserta didik. Penciptaan suasana atau budaya islami berarti menciptakan suasana atau iklim kehidupan keagamaan islam yang dampaknya ialah berkembangnya suatu

³ Mulyadi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu", (UIN-Maliki Press, 2010), h.130

⁴ Syamsul Ma'arif, dkk, *School Culture Madrasah dan Sekolah*, (Semarang: IAIN Walisongo, 2012), h.4

pandangan hidup yang bernapaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai agama Islam, yang diwujudkan dalam sikap hidup serta keterampilan hidup oleh para warga sekolah. Dalam arti kata, penciptaan suasana islami ini dilakukan dengan pengalaman, ajakan (persuasif) dan pembiasaan-pembiasaan sikap agamis baik secara vertikal (*habluminallah*) maupun horizontal (*habluminannas*) dalam lingkungan sekolah.

Pengembangan budaya sekolah islami merupakan salah satu kebijakan yang harus diperhatikan oleh sekolah umumnya atau lembaga pendidikan islam khusus. Budaya sekolah tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tangan-tangan kreatif, inovatif dan visioner untuk menciptakan menggerakkan dan mengembangkannya. Dengan adanya budaya disekolah dapat dikatakan kepala sekolah tersebut telah berhasil untuk menjadi kepala sekolah yang berkualitas.

MAN Palopo merupakan sekolah negeri bercorak islami. Sekolah ini menjadi pilihan bagi masyarakat Kelurahan Balandai, Kec.Bara, Kota Palopo. Corak islami yang menjadi ciri khas sekolah ini menjadikan agama Islam sebagai pegangan utama dalam proses pendidikan dan pengajarannya. MAN Palopo berusaha mengenalkan dan menanamkan nilai-nilai agama Islam sehingga pada proses perkembangan anak nantinya senantiasa berpegang teguh terhadap nilai-nilai ajaran agama Islam dan berakhlaqul karimah.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti sangat tertarik untuk meneliti secara mendalam mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah melalui nilai-nilai ajaran agama islam guna mempersiapkan peserta didik yang berkarakter dan berakhlaqul karimah. Karakter dan berakhlaqul

karimah merupakan nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang terwujud dalam pikiran, sikap, perasaan, perkataan, budaya, dan adat istiadat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pola masalah dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimanakah kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di MAN Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di MAN Palopo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan peneliti dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap perkembangan ilmu manajemen pendidikan
 - b. Diharapkan dapat memperkaya kepustakaan tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah pada suatu lembaga pendidikan.
2. Manfaat praktis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah dapat memberi sumbangsih

kepada para kepala sekolah agar lebih efektif mengembangkan budaya sekolah guna meningkatkan kualitas sekolah dan memiliki daya saing yang baik

- b. Diharapkan dengan adanya penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi terhadap lembaga-lembaga lain tentang mengembangkan budaya sekolah.⁵



IAIN PALOPO

⁵ Kompri, 2017 *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*, Jakarta:Kencana, h.177

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Kajian penelitian terdahulu yang Relevan*

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

1. Penelitian Khoirun Nisa Palungan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTS Muallimin Univa Medan* secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah islami di MTs. Muallimin UNIVA Medan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah, budaya sekolah islami, upaya kepala madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah islami, faktor penghambat dalam mengembangkan budaya sekolah islami di MTs Muallimim UNIVA Medan. Temuan penelitian ini adalah: 1) kepemimpinan di MTs Muallimin UNIVA Medan merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada visi dan misi, mengambil keputusan dengan cara musyawarah serta mengambil kebijakan yang tidak merugikan banyak pihak, 2) budaya sekolah islami yang diterapkan di MTs Muallimin UNIVA Medan adalah seragam yang bercoarak al-wasliyah yaitu bagi

laki-laki memakai kemeja putih celana hitam dan kopiah (peci) dan perempuan memakai baju putih, rok hijau dan jilbab putih, 3) dalam upaya mengembangkan budaya sekolah islami ini hal yang dilakukan adalah memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh *stakrholder* sekolah agar terus bekerja sama mengembangkan budaya-budaya sekolah islami, 4) banyak faktor diantaranya struktur organisasi yang solid, kerja sama antar *stakeholder* sekolah yang baik serta lingkungan kerja yang sangat memungkinkan untuk mengembangkan budaya sekolah islami ini, 5) faktor penghambat yang paling sering itu datangnya dari siswa yang nakal, tidak bisa mengikuti aturan yang ada. Apabila pelanggaran ini terjadi maka hak bagian kesiswaan untuk memprosesnya dan bekerjasama dengan bagian konseling sekolah.

Penelitian Khoirun Nisa Palungan memiliki persamaan dengan penelitian yang penyusun lakukan diantaranya yaitu, sama-sama bertujuan untuk meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dalam mengembangkan budaya sekolah dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu objek penelitian penyusun di MAN Palopo sedangkan pada penelitian Khoirun Nisa Palungan objek penelitian di MTs Muallimin UNIVA Medan.⁶

2. Aziz Saputra, *Peran Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Religius di MAN 1 Palembang*. Adapun yang menjadi pokok kajian dalam penelitian adalah bagaimana budaya religius di Madrasah Aliyah Negeri 1

⁶ Khoirun Nisa Pulungan (2018) *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTs Muallimin UNIVA Medan*, Jurnal Penelitian Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Palembang, dan bagaimana peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius di Madrasah aliyah Negeri 1 Palembang. Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui budaya religius di madrasah, dan untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), dan termasuk penelitian kualitatif deskriptif. Informan penelitian adalah kepala madrasah dan guru-guru, sedangkan sumber data sekunder berupa buku-buku dan dokumentasi sekolah yang berkaitan dengan penelitian ini. Data dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta disempurnakan dengan pengecekan keabsahan data melalui metode triangulasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius di MAN 1 Palembang. Melalui program kegiatan keagamaan yang dibentuk oleh kepala madrasah seperti, kegiatan salaman dengan (kepala madrasah, guru, dan pegawai), kegiatan membaca al-qur'an setiap pagi, shalat dzuru berjamaah, kegiatan muhadoro (yasinan, cerama, shalat dhuha berjamaah dan do'a), dan salah satu program unggulan dibidang keagamaan yang dibentuk melalui peran kepala madrasah adalah kegiatan tahfidz (menghafal) al-qur'an juz 30.⁷

Persamaan penelitian yang penyusun lakukan dengan dengan penelitian Aziz Saputra yaitu sama-sama untuk meneliti bagaimana peran kepala

⁷ Aziz Saputra, 2017, *Peran Kepala Madrasah Dalam Membentuk Budaya Religius di MAN 1 Palembang*, Palembang: UIN Raden Fatah, h. xiii

sekolah/madrasah dalam membangun budaya religius, sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini juga terdapat perbedaan pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana peran kepala madrasah dalam membangun budaya religius sedangkan dipenelitian penyusun untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah.

3. Firman Kurnia Asy Syifa, *Kepemimpinan Kepala sekolah dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP Muhammadiyah 3 Kaliwungu*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) visi misi kepala mdrasah dalam mengembangkan nilai-nilai islami, visi melaksanakan pembangunan pendidikan dibidang akademik maupun non akademik dengan menjunjung nilai-nilai keislaman dan mengutamakan akhlakul karimah, sedangkan misi, mengunggulkan prestasi non akademik peserta didik melalui pembiasaan kegiatan-kegiatan islami. Hal itu merujuk dari visi sekolah SMP Muhamadiyah 3 Kaliwungu. 2) gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan nilai-nilai islam menganut gaya kepemimpinan demokratis (*kepala sekolah memberikan uswah khasanah, senang menerima saran, memotivasi bawahan dan tegas dalam memimpin*). 3) upaya kepala madrasah dalam mengembangkan nilai-nilai islam adalah membiasakan nilai-nilai sekolah, pengembangan kurikulum menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memanfaatkan sarana dan prasarana dengan memaksimalkan tata ruang sekolah, menetapkan sikap disiplin dan membentuk tim ISMUBA demi berlangsungnya nilai-nilai islam sekolah.⁸

⁸ Firman Kurnia Asy Syifa, 2016, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP Muhammadiyah Kaliwungu*, Semarang: UIN- Walisongo, h. 56

Persamaan penelitian yang penyusun lakukan dengan penelitian Firman Kurnia Asy Syifa yaitu sama-sama untuk meneliti tentang mengembangkan budaya sekolah, sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya islami di SMP Muhamadiyah 3 Kaliwungu sedangkan dipenelitian penyusun untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di MAN Palopo.

B. Aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang berarti tuntun, bina atau bimbing, serta dapat pula berarti menunjukkan jalan yang baik atau benar.⁹ Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai seni mempengaruhi atau mengarahkan orang dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.¹⁰ dalam kamus besar Bahasa Indonesia istilah pemimpin diartikan pemuka, penuntun (pemberi contoh) atau petunjuk jalan. Jadi secara fisik pemimpin itu selalu berada didepan tetapi pada hakikatnya, dimanapun tempatnya, seseorang dapat menjadi pemimpin dalam memberi pimpinan.

⁹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1990), h. 684

¹⁰ Rivai, *Kepemimpinan Pendidika*, (Jakarta: Cahaya Ilmu, 2003), h. 3

Menurut Wajosumidjo, dalam praktek organisasi kata memimpin mengandung kotonasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan contoh, memberi dorongan, memberikan bantuan dan sebagainya.¹¹

Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah *khalifah* dan ulil amri. Kata *khalifah* mengandung makna ganda yaitu sebagai kepala negara dalam pemerintahan dan khalifah juga diartikan sebagai wakil Tuhan di muka bumi. Yang dimaksud wakil tuhan itu bisa dua macam, pertama yang diwujudkan dalam jabatan. Kedua fungsi manusia itu sendiri di muka bumi sebagai ciptaan tuhan.¹² Merujuk pada firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (Khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?”

¹¹ Anoraga, *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1990), h.349

¹² Imam Modjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, (Yogyakarta: UII Pres, 2002), h.

Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.

Berdasarkan ayat Al-Qur'an tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di ridhai Allah SWT.

b. Pengertian kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa Inggris “*Leadership*”. Dalam ensiklopedi umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama. Hubungan tersebut ditandai dengan tingkah laku yang tertuju dari pemimpin dan yang dipimpin.¹³ Sutrisno menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan pemimpin dan para pengikutnya, dimana sang pemimpin mempengaruhi mereka untuk melakukan apa yang diinginkannya.¹⁴

Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan, memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja personal. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang kondusif, nyaman, aman, tentram, menyenangkan dan penuh semangat dalam bekerja bagi para pekerja maupun pelajar. Sehingga pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan tertip dan lancar dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam organisasi apapun termasuk organisasi lembaga pendidikan. Tanpa adanya

¹³ Engkoswara, Dan Aan Komairah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010).h.177

¹⁴ Muhyidin Albarobis, *Kepemimpinan Pendidikan (Mengembangkan Karakter, Budaya, dan Prestasi Sekolah di Tengah Lingkungan yang Terus Berubah)*, (Yogyakarta: Insan Madani, 2012) h.17

kepemimpinan dilembaga pendidikan, tujuan pencapaian lembaga pendidikan tidak akan tercapai. Lembaga pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan pendidikan ideografik dan nomoterik. Pendidikan ideografik adalah untuk meningkatkan kapasitas individu berdasarkan minat dan bakat serta potensi laten yang dimilikinya. Sedangkan pendidikan nometik adalah untuk melembagakan tujuan lembaga pendidikan kedalam karakter ideografik peserta didik.¹⁵ Jika membicarakan tentang kepemimpinan sangat banyak variasi dalam mendefinisikannya. Secara luas kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses untuk mempengaruhi para anggota dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui proses kepemimpinan dapat membantu mengrahkan orang dan ide-ide yang telah difikirkan bersama agar terwujud dan teraplikasi dengan baik. Nanang Fattah menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau tindakan seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.¹⁶

¹⁵ Amiruddin Siahaan dkk, 2013 *Administrasi Satuan Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, Hal 184

¹⁶ Conni Chairunnisa, 2016 *Manajemen pendidikan dalam Multi Prespektif*, Jakarta: Rajawali Press, h.107

Menurut Pamudji kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang pada tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin.¹⁷ Ini berarti ada tahapan tertentu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai salah satu sasaran dalam menggerakkan dan salah satu fungsi manajemen. Sedangkan dalam konsep pendidikan Soetopo dan Sumanto menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah keahlian untuk memengaruhi dan menggunakan orang lain dalam mencapai tujuan pendidikan yang bebas dan sukarela.¹⁸ Sedangkan yang dimaksud dengan kepala sekolah menurut permendinas No.28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah menyebutkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan dalam memimpin Taman Kanak-kanak/Raudatul Athafal (TK/RA), Taman Kanak-kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), Sekolah Menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTS), Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB), Sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI), atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).¹⁹

c. Keterampilan kepemimpinan kepala sekolah

¹⁷ Khairul Uman, 2012, *Manajemen Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, H.125

¹⁸ Conni Chairunnisa, 2016, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, Jakarta: Rajawali Press, H 107

¹⁹ Kompri, 2017 *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Sekolah*, Jakarta: Kencana, H 38

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan di sekolah. Berkembangnya budaya sekolah, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana pembelajaran yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantaranya para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.²⁰

1) *Technical skills*, diperlukan pemimpin agar ia mampu mengawasi dan menilai pekerjaan sesuai dengan keahlian yang digelutinya.

2) *Human skills*, kemampuan dalam membangun relasi dan dapat bekerja sama dengan orang lain adalah kualifikasi yang dipersyaratkan seorang pemimpin baik dalam situasi formal maupun informal.

3) *Conceptual skills*, pemimpin disegani adalah pemimpin yang mampu memberi solusi yang tepat yang timbul dari pemikirannya yang cerdas tentang suatu persoalan.

d. Sifat kepemimpinan kepala sekolah

Menurut Hick dan Gullet delapan sifat kepemimpinan yang harus dimiliki pemimpin yaitu:

- 1) Bersikap adil
- 2) Memberikan sugesti
- 3) Mendukung tercapainya tujuan
- 4) Katalisator
- 5) Menciptakan rasa aman

²⁰ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. h. 50

6) Sebagai wakil organisasi

7) Sumber inspirasi

8) Bersikap menghargai

e. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah dalam memimpin memiliki gaya tersendiri yang kadang disesuaikan dengan karakter yang dimilikinya. Di antara gaya kepemimpinan kepala sekolah yaitu:

1) Otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kekuasaan dan kepatuhan anggota secara mutlak. Pemimpin menjadi penguasa absolut yang selalu mendikte anggota untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan keinginannya

2) Pseudo demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada penciptaan situasi yang memberikan kesan demokratis padahal pemimpin sangat pandai menggiring pikiran/ide anggota untuk mengikuti kehendaknya. Seringkali pemimpin mengadakan rapat, diskusi untuk meminta pendapat anggota padahal ia sudah memiliki pendapat sendiri yang akan dipakai dalam kebijakannya.

3) Laissez faire adalah tipe kepemimpinan yang membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap terhadap pekerjaan anggotanya

4) Demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada hubungan interpersonal yang baik, ia mengharapkan para anggota berkembang sesuai potensi.

Mulyasa menyebutkan bahwa untuk mendukung visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, kepala sekolah harus mempunyai peran sebagai berikut:

1) Kepala sekolah sebagai edukator (pendidik). Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksanaan dan pengembang utama kurikulum sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran disekolahnya tentu saja sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya.

2) Kepala sekolah sebagai manajer. Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan diklat.

3) Kepala sekolah sebagai administrator. Berkenaan dengan pengelolaan keuangan dalam meningkatkan kompetensi guru pasti tidak terlepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentunya akan memengaruhi terhadap tingkat kompetensi para gurunya.

4) Kepala sekolah sebagai supervisi. Secara bertahap seorang kepala sekolah dituntut untuk melakukan kegiatan supervisi. Misalnya dengan melakukan kunjungan kelas untuk mengamati setiap proses pembelajaran yang dilakukan guru dalam kelas secara langsung, terutama dalam hal pemilihan dan penggunaan metode belajar guru serta media pendukung pembelajaran dan tingkat keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Melalui kegiatan supervisi ini maka kepala sekolah akan mengetahui kelemahan serta keunggulan para guru dalam proses pembelajaran serta tingkat penguasaan kompetensi guru.

5) Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin). Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah setidaknya memiliki dua gaya kepemimpinan yaitu, kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan pada manusia. Dalam rangka meningkatkan potensi guru, kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel di sesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

6) Kepala sekolah sebagai Inovator. Sebagai inovator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, objektif, pragmatis, dan teladan.

7) Kepala sekolah sebagai motivator. Sebagai motivator kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat

ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.²¹

f. Peran kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan disekolah. Berkembangnya budaya sekolah, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana pembelajaran yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.²² Mulyasa menyebutkan bahwa untuk mendukung visinya dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidikan, kepala sekolah harus mempunyai peran yaitu:

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

²¹ Mulyasa, *Menjadi kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS*, (Bandung: Rosdakarya, 2004) h. 115-120

²² Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. h. 50

2. Tipe-tipe kepemimpinan kepala sekolah

a. Tipe otokratik

Tipe pemimpin otokratik adalah tipe pemimpin yang memperlakukan organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi. Sehingga hanya kemauannya sajalah yang harus berlangsung dan kurang mau memperhatikan kritik dari bawahannya. Ia berfikir bahwa mereka yang dipimpin itu semata-mata bawahannya. Oleh sebab itu biasanya ia tertutup terhadap kritik, saran dan pendapat orang lain. Ia beranggapan bahwa seolah-olah pikiran dan pendapatnyalah yang paling benar, karena itu harus dilaksanakan dan dipatuhi secara mutlak.²³

b. Tipe paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah model kepemimpinan yang mana pemimpin menganggap orang yang dipimpin tidak pernah dewasa, karena ia jarang memberikan kesempatan kepada yang dipimpinnya untuk mengembangkan daya kresai, inisiatif dan mengambil keputusan dalam bidang tugas yang dibebankan kepadanya. Kepemimpinan model ini lebih menonjolkan figure dan biasanya jika figurnya wafat maka organisasi akan menjadi stagnan, mundur atau runtuh. Tipe pemimpin paternalistik hanya terdapat dilingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat agraris.

c. Tipe kharismatik

²³ Sondang P. Siagian, *Tipe-tipe Kepemimpinan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka utama, 2009), H.63

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

d. Tipe *laissez faire*

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

e. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah sebuah model kepemimpinan yang mana pemimpin berusaha menyintronkan antara kepemimpinan antara kepemimpinan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan orang yang dipimpinnya. Pemimpin model ini biasanya lebih mengutamakan kerja sama. Ia lebih terbuka mau dikritik dan menerima pendapat orang lain dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan lebih mengutamakan musyawarah.

3. Aspek Budaya Sekolah

a. Pengertian budaya sekolah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disebutkan bahwa “budaya” adalah pikiran, akal budi, adat istiadat. Kebudayaan sendiri adalah hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia, seperti kepercayaan, kesenian dan adat istiadat. Ahli sosiologo mengartikan kebudayaan dengan keseluruhan kecakapan

(adat, akhlak, kesenian, ilmu dan lain-lain).²⁴ *Short dan Greer* mendefinisikan bahwa budaya sekolah merupakan keyakinan, kebijakan, norma, dan kebiasaan dalam sekolah yang dapat dibentuk, diperkuat, kebijakan, norma, dan dipelihara melalui pimpinan dan guru-guru disekolah.²⁵ Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah dimana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga kependidikan, antara tenaga kependidikan dengan pendidik dan peserta didik, dan antar anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah.²⁶ Zamroni memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, budaya sekolah dikembangkan dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong muncul sikap dan perilaku positif warga sekolah. Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh seluruh warga sekolah.

²⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia: 1996. Hal 149

²⁵ Zamroni, *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Gavin dan Kalam Utama. Yogyakarta: 2011. Hal 133

²⁶ Kementerian Pendidikan Nasional. *Pedoman Sekolah Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa*. Jakarta: 2010. Hal.19

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

Menurut Edgar H. Schein, budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal yang resmi terlaksana dengan baik. Oleh karena itu budaya diajarkan atau diwarisi kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.²⁷

Depdiknas, budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk stakeholder pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.²⁸ Sedangkan Zamroni mengatakan bahwa kebiasaan-kebiasaan, nilai, norma-norma, ritual, mitos yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah disebut budaya sekolah. Budaya sekolah dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staff administrai, dan siswa sebagai dasar mereka dalam memahami dan

²⁷ Saefullah, 2012, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia, H.88

²⁸ Depdiknas, (2007) *Pedoman Pengembangan Bidang Seni di Taman Kanak-kanak*, Jakarta. H.7

memecahkan berbagai persoalan yang muncul disekolah. Sekolah menjadi wadah utama dalam transmisi kultural antar generasi.²⁹

Sekolah efektif merupakan sekolah yang memiliki kemampuan memberdayakan setiap komponen penting sekolah, baik secara internal maupun eksternal, serta memiliki sistem pengelolaan yang baik, transparan dan akuntabel. dalam rangka mencapai visi misi, tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Menurut departemen pendidikan nasional (Depdiknas), sekolah dikatakan baik apabila memiliki delapan kriteria:

- 1) Siswa yang masuk terseleksi dengan ketat dan dapat dipertanggung jawabkan berdasarkan prestasi akademik, psikotek, dan tes fisik
- 2) Sarana dan prasarana pendidikan terpenuhi dan kondusif bagi proses pembelajaran
- 3) Iklim dan suasana mendukung untuk kegiatan belajar
- 4) Guru dan tenaga kependidikan memiliki profesionalisme yang tinggi dan tingkat kesejahteraan yang memadai
- 5) Melakukan improvisasi kurikulum sehingga memenuhi kebutuhan siswa yang pada umumnya memiliki motivasi belajar tinggi dibandingkan dengan siswa seusianya
- 6) Jam belajar siswa pada umumnya lebih lama karena tuntutan kurikulum dan kebutuhan belajar siswa

²⁹ Zamroni 2013, *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultur*. Yogyakarta: Penerbit Ombak. H.149

- 7) Proses pembelajaran lebih berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan kepada siswa maupun wali siswa
- 8) Sekolah unggul bermanfaat bagi lingkungannya.³⁰

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

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah yaitu:

- (a) Menjamin kualitas kerja yang baik
- (b) Membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horizontal.
- (c) Lebih terbuka dan transparan
- (d) Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi
- (e) Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan
- (f) Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki
- (g) Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK³¹

³⁰ Supardi, 2013, *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*, Jakarta: PT Raja Grafindo, H.6

³¹ Kompri, 2017 *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Sekolah*, Jakarta: Kencana, H.178

Budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah/madrasah tersebut.³²

1) Karakteristik budaya sekolah

Budaya sekolah dalam sebuah lembaga pendidikan berbeda dengan yang ada dalam pendidikan lain. Tinjauan ini berimplikasi bahwa budaya pengelolaan sekolah sekarang berbeda dengan cara budaya sekolah dimasa yang lalu. Menurut hasil observasi ada dua hal yang menyebabkan: pertama, perubahan pengarah kepada nilai-nilai inti dan keyakinan sebagai penentu budaya yang sudah ada di sekolah. Kedua, implikasi kebudayaan itu tidak selamanya sesuai dengan pertimbangan dimasa yang lalu. Sebaliknya pencapaian sistem sekolah-sekolah negeri maupun swasta seharusnya menjadi subjek utama. Pencapaian ini sangat diwarnai oleh kekuatan budaya yang didasari nilai dan keyakinan yang sudah ada. Dalam mengembangkan budaya di sekolah seluruh stakeholder pendidikan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru-guru, staf maupun peserta didik). Harus memiliki tiga hal sebagai berikut:

- (a) *Competency*, menyangkut kemampuan dalam menjalankan tugas secara profesional yang meliputi kompetensi materi, keterampilan, dan metodologi.
- (b) *Personality*, menyangkut integritas, komitmen, dan dedikasi.
- (c) *Religionity*, menyangkut pengetahuan kecakapan dan pengalaman dalam bidang keagamaan.³³

³² Muhaimin dkk, 2009, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana, H.48

2) Faktor pendukung budaya sekolah

Faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya budaya sekolah adalah:

- (a) Fiosofi, yaitu filosofi organisasi yang dianut bersama secara luas
- (b) Norma, yaitu memberikan sarana yang jelas untuk membantu masyarakat sekolah memahami aspek-aspek budaya sekolah dalam hal ini adalah norma-norma.
- (c) Nilai, nilai merupakan kepercayaan pada sesuatu yang dikehendaki
- (d) Peraturan sekolah, peraturan yang dikeluarkan sekolah merupakan aspek yang harus ada dalam pengembangan budaya. Peraturan sekolah memuat tentang hak, kewajiban, sanksi, dan penghargaan bagi peserta didik, kepala sekolah, guru dan karyawan.
- (e) Tenaga pembina, Pembina terdiri atas beberapa komponen yaitu kepala sekolah, guru agama islam, guru umum atau tenaga kependidikan lainnya yang melakukan bimbingan, arahan, dan pengawasan, terhadap aspek yang berkaitan dengan kegiatan peserta didik disekolah.
- (f) Sarana prasarana untuk menciptakan suasana sekolah berbudaya adalah ketersediaannya sarana dan prasarana sekolah yang dapat menunjang kegiatan sekolah.³⁴

Menurut Hasan faktor yang dapat mendukung dalam membentuk budaya sekolah adalah sebagai berikut:

³³ Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Sekolah*, Jakarta: Kencana, H. 214

³⁴ Uhar sahasaoutra, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, H.90-93

- (a) Organisasi, diperlukan suatu struktur organisasi yang mampu menjamin penerapan budaya didalam organisasi yang terdiri dari penanggung jawab program, tim pengarah yang terdiri atas pimpinan lapisan kedua atau sesuai dengan kondisi, tim fasilitator yang terdiri atas unsur pimpinan atau orang lain yang mampu dan berminat besar untuk melakukan tugas tersebut, dan kelompok budaya terdiri atas karyawan langsung terkait dalam status pekerjaan dalam arti bisa satu jenis pekerjaan, satu naungan dan sebagainya.
- (b) Komitmen pimpinan tertinggi, salah satu kunci keberhasilan dari program ini ialah adanya komitmen langsung dari pimpinan puncak yang diimplementasikan baik melalui sikap dan perilaku sikap sehari-hari. Pimpinan harus memberikan contoh dan suri tauladan kepada bawahannya dan berupa terus menerus untuk menjadikannya sebagai upaya pembentukan budaya yang baik.
- (c) Komunikasi, dalam melaksanakan program ini keterampilan komunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur yang dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi.
- (d) Motivasi, merupakan salah satu komponen penting dalam meraih kesuksesan suatu proses kerja karena memiliki unsur pendorong untuk melakukan pekerjaannya sendiri maupun kelompok
- (e) Lingkungan kerja kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti tantangan, keterlibatan, kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi

rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, Susana yang santai, tingkat saling percaya, dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja tersebut akan memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Konflik yang terjadi dilingkungan kerja sering kali terjadi berpengaruh besar terhadap kinerja sebuah perusahaan, baik konflik antara edukatif dan pekerja, pemegang saham dan eksekutif atau antar pekerja.³⁵

4. Peran kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah

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

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

³⁵ Uhar Saharsaputra, 2010, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, H.204-206

sekolah akan pudar. Dalam mengembangkan budaya sekolah kepala sekolah selaku *top leadaer* dalam ranah sekolah harus mampu mengambil peran dengan sebaik mungkin guna mempertahankan dan mengembangkan budaya yang telah disepakati dan dilaksanakan dengan baik maka setelah itu akan terlahir iklim yang baik pula disekolah tersebut. Jika berpedoman pada Depdiknas, disebutkan bahwa upaya kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah, mengacu pada beberapa prinsip berikut ini:

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

- e. Sistem evaluasi yang jelas, untuk mengetahui kinerja pengembangan sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap jangka pendek, sedang dan jangka panjang.
- f. Memiliki komitmen yang kuat. Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah
- g. Sistem imbalan yang jelas. Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang
- h. Evaluasi diri, merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi sekolah dalam penilaian diri.³⁶

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

1) Kerja sama tim (team work). Pada dasarnya sebuah komunitas sekolah adalah sebuah tim/kumpulan individu yang bekerja sama dalam mencapai tujuan.

2) Kemampuan. Pada dasarnya kemampuan untuk mengajarkan tugas dan tanggung jawab pada tingkat kelas atau sekolah. Pada lingkungan pembelajaran, kemampuan profesional guru bukan hanya ditunjukkan pada bidang akademik tetapi juga dalam bersikap dan bertindak untuk mencerminkan pribadi pendidik

3) Kegembiraan. Nilai kegembiraan ini harus dimiliki oleh seluruh personel sekolah yang berharap kegembiraan yang dimiliki akan berimplikasi pada lingkungan dan iklim sekolah.³⁷

³⁶ Kompri, 2015, *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media. H.215

6. Budaya Kerja

a. Pengertian budaya kerja

Budaya kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam organisasi

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi, dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa budaya kerja ialah kebiasaan yang dapat dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai dalam sebuah organisasi yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.³⁸

b. Budaya kerja secara tekstual

1) Integritas dan profesionalisme, yaitu konsisten dalam perkataan dan perbuatan serta ahli dalam bidangnya

2) Kepemimpinan dan keteladanan, yaitu mampu mendayagunakan kemampuan potensi yang dimilikinya dan diterapkan kepada bawahan secara optimal

3) Kebersamaan dan dinamika kelompok, yaitu mendorong agar selalu bekerja secara kelompok

4) Ketepatan dan kecepatan, yaitu adanya kepastian waktu, kuantitas, dan kualitas yang dibutuhkan

³⁷ Kompri, 2015, *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media, H.217

³⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Catata Kelima, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), H.65

5) Rasionalitas dan kecerdasan emosi, yaitu keseimbangan antara kecerdasan intelektual serta emosional.³⁹

Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari, ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana tertentu. Sehingga masyarakat juga mengamati dan merasakannya.

Adapun cakupan dari nilai-nilai budaya kerja tersebut antara lain:

- (1) Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun diluar perusahaan
- (2) Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan
- (3) Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan dengan individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja
- (4) Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.⁴⁰

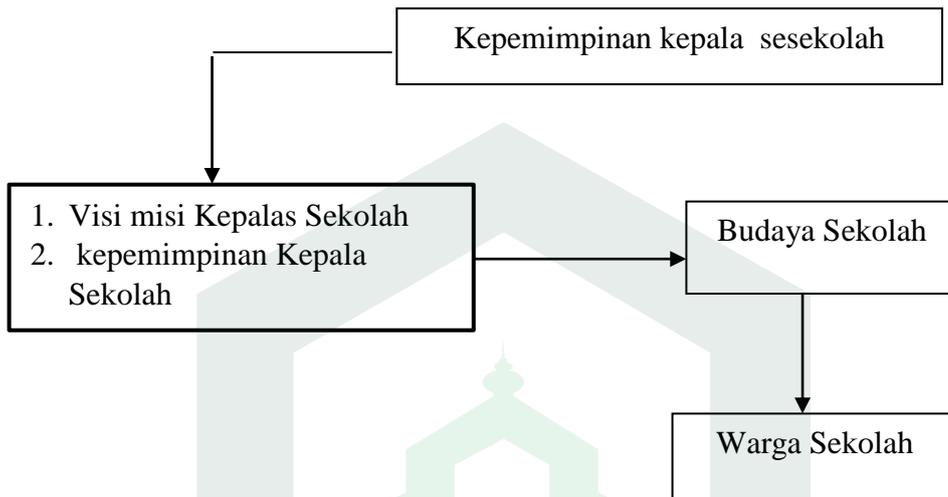
IAIN PALOPO

³⁹ Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), H.80

⁴⁰ Moekijat, *Asas-asas Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2006), H.53

C. Kerangka Pikir

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



Gambar 2.1

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan kata lain peneliti deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan informasi-informasi yang jelas serta lengkap yang berhubungan dengan Kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di MAN Palopo

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di MAN Palopo.

C. Definisi Istilah

Berdasarkan fokus penelitian diatas maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah sifat yang melekat pada seorang pemimpin yaitu kemampuan mengarahkan, memotivasi, memberi kenyamanan, pelayanan, loyalitas, rasa hormat, membimbing, mengarahkan, kemampuan berkomunikasi, berinteraksi, membangun relasi, dan berpengetahuan luas. Dalam Islam sifat *siddiq, amanah, tabligh, fatanah* yang dapat mempengaruhi dan berkemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan tertentu.

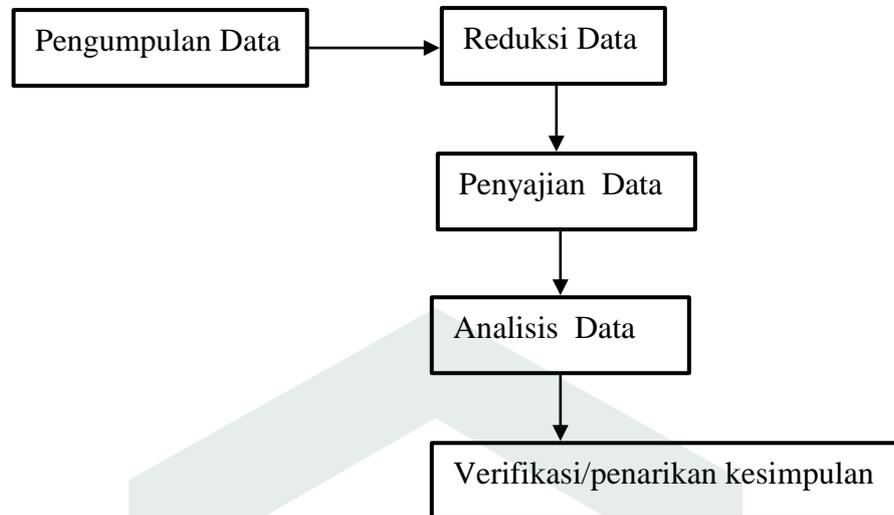
Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelolah sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

2. Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tardisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa dan masyarakat sekitar sekolah.

D. Desain penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa data angka, merupakan data yang berasal dari naskah wawancara, dokumen pribadi, catatan atau memo peneliti dan dokumen resmi lain yang mendukung. Tujuan menggunakan pendekatan kualitatif adalah agar peneliti dapat menggambarkan realita empiris dibalik fenomena yang terjadi terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di MAN Palopo secara mendalam, rinci dan tuntas.

Berikut gambar desain penelitian ini:



Gambar 3.1

E. Data dan Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian, metode kualitatif adalah metode yang mengandalkan kecermatan pengumpulan data untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan dapat dipercaya untuk memberikan informasi lengkap secara menyeluruh tentang kepemimpinan dalam penerapan budaya di MAN Palopo

a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan informan atau responden. Peneliti akan mewawancarai kepala sekolah dan guru mengenai kepemimpinan dalam penerapan budaya sekolah

b. Data sekunder merupakan data tambahan berupa informasi yang akan melengkapi data primer. Data tambahan yang dimaksud meliputi gambar atau foto

tentang keadaan sekolah dan didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung yang sudah ada, maupun yang dihasilkan sendiri.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen utama adalah peneliti itu sendiri atau anggota tim peneliti atau sering disebut *human instrument* yang berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber karena dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, maka peneliti menyiapkan pedoman wawancara sebagai instrumennya.

G. Teknik pengumpulan data

Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan tiga teknik sebagai berikut:

1. Interview/wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Wawancara merupakan alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka dengan informan atau orang yang

diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Dalam penelitian ini peneliti memilih wawancara terstruktur demi terarahnya saat pewawancara dan lebih memudahkan dalam pengambilan data dan informasi yang dibutuhkan. Wawancara terstruktur adalah sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpulan data telah memenuhi dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

2. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian yang dilakukan. Peneliti mengobservasi kepala sekolah dan kegiatan warga sekolah untuk melihat budaya sekolah tersebut

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Dokumen yang diperoleh peneliti adalah sebuah gambar atau bentuk arsip lainnya yang berkaitan dengan sekolah. Dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil pengumpulan data melalui cara dokumentasi ini, dicatat dalam format transkrip dokumentasi.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data suatu data. Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang peneliti temukan dari hasil wawancara peneliti dengan informan dan kemudian peneliti mengkonfirmasi dengan studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil pengamatan peneliti di lapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin. Setelah peneliti mendapatkan data, baik itu berupa data hasil wawancara, data dokumentasi, maupun data observasi, maka selanjutnya peneliti melakukan triangulasi sumber, antara lain dengan cara:

- a. Membandingkan data observasi yang didapatkan dengan wawancara pada informan.
- b. Membandingkan data wawancara antar informan satu dengan yang lainnya.
- c. Membandingkan data wawancara dengan dokumentasi yang telah dikumpulkan.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Penulis menganalisis data mengikuti konsep Miles dan Huberman, yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian

sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan verification atau penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, untuk itu segera dibutuhkan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Maka data yang nantinya akan dipaparkan dalam penelitian ini akan lebih jelas dan mudah dipahami karena hanya merupakan data-data yang memberikan informasi yang penting dan memberi gambaran secara menyeluruh.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian ini penyajian data akan disajikan dengan uraian teks yang bersifat naratif. Tujuan dalam pendisplayan data ini adalah agar hasil penelitian ini mudah untuk dipahami.

3. Verification/Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan langkah ini maka diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sehingga menjadi suatu masalah yang sudah jelas dan mungkin dapat menemukan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMNAHASAN

A. *Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian*

1. Gambaran Umum Sekolah

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang bersifat formal telah berkembang dalam kehidupan masyarakat Islam Indonesia. Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya peningkatan mutu oleh manajemen Madrasah antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, sarana dan prasarana dan perubahan lembaga pendidikan formal yang dikelola oleh Departemen Agama telah mengalami perkembangan sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat di Kota Palopo.

Sekolah ini adalah merupakan institusi pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Adapun letaknya sangat strategis karena dilalui alat transportasi umum, yaitu Jl. Dr. Ratulangi Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo. Bangunan sekolah ini merupakan milik sendiri dengan luas 39.279 m².

Marasah Aliyah Negeri Palopo atau singkatan MAN Palopo adalah alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awal mulanya didirikan pada tahun 1960 yang namanya adalah PGAN selama empat tahun setingkat (SLTP), kemudian masa belajarnya ditambah dua tahun menjadi PGAN selama enam tahun setingkat (SLTA).

Hal ini berlangsung dari tahun 1968 sampai dengan 1986. Kemudian pada tahun 1993 masa belajarnya berubah menjadi tiga tahun setelah MTs mengalami

perubahan dari PGAN selama empat tahun, setingkat dengan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) pada tahun itu. Dari PGAN Palopo yang belajar selama tiga tahun itu berakhir pada tahun 1993 dan dua tahun menjelang masa belajar PGAN Palopo berakhir, yaitu pada tahun 1990 dialih menjadi Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Selama rentang waktu dari tahun 1990 sampai akhir tahun, dari PGAN Palopo lalu beralih fungsi menjadi MAN Palopo, telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah seperti yang di tunjukkan pada table berikut :

Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo

No	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Periode
1	PGAN 4 Tahun	Kadis	1960-1970
2	PGAN 4,6,3 Tahun	Drs.H.Ruslin	1970-1990
3	PGAN/MAN	h.Abd. Latif P, BA	190-1996
4	MAN	Drs. M. Jahja Hamid	1996-2001
5	MAN	Drs. Somba	2001-2003
6	MAN	Drs.h.mustafa Abdullah	2003-2005
7	MAN	Nursjam Baso, S.Pd	2005-2007
8	MAN	Dra. Maida Hawa	2007-2019
9	MAN	Dra. Hj. Jumrah M.Pd	2019-sekarang

Sumber : Pegawai TU MAN Palopo

2. Visi dan Misi MAN Palopo

Adapun visi dan misi Madrasah Aliyah Negeri Palopo adalah sebagai berikut :

a. Visi

Visi Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu terwujudnya insan yang beriman, bertaqwa, cerdas dan menguasai IPTEK, serta mampu bersaing ditingkat lokal maupun global.

b. Misi Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu:

1) Menumbuhkan penghayatan terhadap nilai-nilai keikhlasan dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.

2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki

3) meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam belajar baik secara pribadi maupun secara kelompok, serta membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.

4) Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif

3. Keadaan Guru MAN Palopo

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidik, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi moral. Dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik.

Tabel 4.2 Keadaan Guru di MAN Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol
GURU PNS		
1.	Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I	Pembina IV/a
2.	Dra. Maida Hawa, M.Pd.I	Pembina Tk.I,IV/b
3.	Dra. Anna Rahmah Chalid, M.Pd.I	Pembina IV/a
4.	Drs. M. Bahrum T, M.Pd.I	Pembina IV/a
5.	Dra. Niba Manganni	Pembina IV/a
6.	Dra. Nurwahidah	Pembina Tk.I,IV/b
7.	Kasiatun S.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
8.	Dra. Jumiati Sinarji	Pembina IV/a
9.	Dra. Rahayu, M.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
10.	Dra. Jumaliana	Pembina IV/a

11.	Drs. Haeruddin, M.Pd	Pembina IV/a
12.	Rahmah, S.Ag, S.Pd	Penata Tk.I III/d
13.	Dra. Nurmiati, M.Pd.I	Pembina IV/a
14.	Dra. Hj. Uswaty Khalid	Penata Tk.I III/d
15.	Indarmi H. Renta, S.Ag	Penata Tk.I III/d
16.	Mustakin, SE.	Penata Muda Tk.I/III/b
17.	Dra. St. Nun Ainun Yahya	Penata Tk.I III/d
18.	Drs. Hj. Nurpati	Penata Tk.I III/d
19.	Drs. Abd. Muis Achmad	Penata Tk.I III/d
20.	Sujarno, S.Ag, M.Pd.I	Penata Tk.I III/d
21.	Yusni, ST	Penata III/C
22.	Andi Sriwahyuli, S.Pd.M.Pd	Penata III/C
23.	Asriani Baso, S.Ag	Penata Muda III/a
24.	Paulus Baan, ST.	Penata Muda III/a
25.	Suhria Fachmi Ahlan, S.Pd	Penata III/a
26.	Husniati Muhyirung, S.Pd	Penata III/a
27.	Suciaty Rustam, S.Pd	Penata III/a
28.	Zulfitriah Hasim, S.Pd	Penata III/a
29.	Titin Harfiana, S.Pd.I	Penata III/a
30.	Nursan Nawir, S.Pd	Penata III/a
31.	Irfan Rizal, S.Or	Penata III/a
32.	Musril Hamzah, S.Pd	Penata III/a
33.	Fakhrul Islam, S.Pd	Penata III/a
34.	Muhammad Fathanah, S.Pd	Penata III/a
35.	A. Nur Amaliah Batari, S.Pd	Penata III/a
36.	Drs. Sofyan Lihu	Pembina Tk.I,IV/b
37.	Udding, S.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
38.	Rahmawati, SS.	Pembina IV/a
39.	Hadrah, SE., M.Si	Penata Tk.I III/d
40.	Bebet Rusmasari K, S.Pd	Penata Tk.I III/d
41.	Darwis, S.Pd	Penata Tk.I III/d
42.	Hisdayanti, ST	Penata Tk.I III/d
43.	Rizal Syarifuddin, SE	Penata Tk.I III/d
44.	Faisal Syarifuddin, ST.	Penata Tk.I III/d
45.	Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd	Penata Tk.I III/d
46.	Alahuddin, S.Fil.I., M.Pd.I	Penata Tk.I III/d
47.	Sugiyah, SP.	Penata III/C
48.	Muh. Nashir Takbir, S.Kom, M.Pd	Penata III/C

GURU HONOR

49.	Nursanti, S.Pd	Honor
50.	Rusnia, S.Pd.I, M.Pd	Honor
51.	Satriani, S.Pd	Honor
52.	Muh. Yunus, S.Pd	Honor
53.	Sitti Rahmatiah Ramlan Dhara, S.Pd	Honor

Sumber data: Pegawai TU MAN Palopo

4. Keadaan Peserta Didik di MAN Palopo

Pada tahun 2021 peserta didik di MAN Palopo berjumlah 841 orang peserta didik. Di kelas X terdiri Sembilan kelas dan 315 peserta didik, kelas XI terdiri dari sepuluh kelas dan 295 peserta didik dan dikelas XII terdiri dari delapan kelas dan 231 peserta didik. Pada tahun ajaran ini system kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013 (K13).

5. Keadaan sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sarana dan prasarana, juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksima. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai. Oleh karena itu, maksimalisasi antara siswa, guru, sarana dan prasarana harus menjadi perhatian serius.

Tabel 4.3 Keadaan Sarana dan Prasarana

Nama Bangunan/lapangan	Jumlah	Total luas bangunan(m ²)	Kondisi	
			Baik	Buruk
Ruang kelas	24	72	Ya	-
Ruang laboratorium fisika	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium kimia	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium biologi	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium	1	72	Ya	-

computer				
Ruang laboratorium bahasa	1	72	Ya	-
Mushallah	1	96	Ya	-
Gedung serba guna	2	96	Ya	-
Ruang perpustakaan	1	96	Ya	-
Ruang guru	1	72	Ya	-
Ruang tata usaha	1	45	Ya	-
Ruang UKS	1	72	Ya	-
Ruang keterampilan	1	72	Ya	-
Ruang kesenian	0	0	-	-
Toilet guru	2	12	Ya	-
Toilet siswa	8	12	-	Ya
Ruang BK	1	72	Ya	-
Ruang osis	1	72	Ya	-
ruang kepala madrasah	1	45	Ya	-

Sumber: pegawai TU MAN Palopo

B. Hasil Penelitian

Uraian penelitian yang ditemukan melalui data primer (wawancara) dapat dideskripsikan dalam uraian berikut ini untuk mencermati dari setiap pernyataan yang diungkapkan oleh sumber data (informan) maka berikut ini disajikan secara berurutan mulai dari data kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah. Hal ini dimaksud agar temuan dari hasil penelitian dapat dijelaskan secara maksimal

1. Hasil Wawancara

Data (1)

Berbicara tentang kepemimpinan maka kita berbicara tentang cara memimpin, bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang berdasarkan musyawarah, yang bisa melihat dari banyak sisi bukan hanya satu sisi. Kemudian yang mampu merealisasikan visi misi serta tujuan sekolah. Dan yang paling penting adalah bagaimana caranya agar adapat mempengaruhi, mengajak tanpa rasa terpaksa stakeholder sekolah agar mau bekerjasama memahami tugas pokok mereka dan tidak menjadikannya beban sehingga mereka dengan senang hati mengerjakannya (Jumrah).

Penjelasan pada data (1) Kepemimpinan yang baik dalam lingkup pendidikan adalah yang mampu merealisasikan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya. Dari proses mempengaruhi inilah kepemimpinan kepala madrasah dimulai agar setiap keinginan yang dituangkan dalam bentuk visi dan misi sekolah dapat terwujud. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri Palopo sudah berjalan dengan baik kepala madrasah mampu memberi pengaruh yang positif kepada semua stakeholder sekolah.

Data (2)

Berbicara tentang kepemimpinan Madrasah Aliyah Negeri Palopo sebenarnya sudah dikatakan baik, karena tugas pemimpin itu kan memengaruhi dalam ilmu manajemen. Sampai hari ini pengaruh-pengaruh yang baik itu uteras ditularkan dan disampaikan oleh ibu kepala madrasah meskipun kita semua yakin bahwa proses kepemimpinan itu relative, mungkin saja baik dipandang menurut seseorang mungkin kurang baik dimana orang lain. Hanya saja kita harus menilai secara objektif, karena kalau kita berbicara tentang kepemimpinan berartikan kita berbicara tentang kebijakan-kebijakan yang dilaksanakan dan sampai saat ini apa yang dilaksanakan Ibu kepala Madrasah Aliyah Negeri Palapo berkaitan dengan kebijakan tidak ada yang merugikan pihak manapun. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri Palopo berjalan dengan baik karena tolak ukur dari sebuah kepemimpinan dapat dilihat dari keputusan dan kebijakan, (Paulus Baan).

Penjelasan pada data (2) Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya kepemimpinan maka semua aktivitas dalam organisasi tidak akan berjalan lancar. Kepemimpinan yang baik adalah yang mengetahui seluk beluk organisasi yang akan dipimpin, ini memudahkan pemimpin dalam menyusun segala perencanaan yang akan dibuat.

Maka secara garis besar berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah Aliyah Negeri Palopo sudah mumpuni. Beliau mampu memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh semua stakeholder sekolah yang ada. Hal ini sangat baik untuk keberlangsungan citra sekolah yang baik karena apabila antara pemimpin dan yang dipimpin tidak memiliki titik temu maka sekolah tidak bisa mewujudkan visi dan misinya.

Data (3)

Kepala sekolah selalu ikut andil dalam setiap kegiatan, memberi contoh yang baik kepada warga sekolah, beliau selalu mendorong warga sekolah untuk berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang berlangsung dilingkungan Madrasah Aliyah Negeri Palopo hal itu disampaikan oleh beliau pada saat apel pagi ataupun pada saat upacara bendera untuk memotivasi warga sekolah, (Titin).

Penjelasan data (3) Hal tersebut membuktikan bahwa kepala Madrasah Aliyah Negeri Palopo dapat menjadi teladan yang baik bagi warga sekolah, karena memang pada hakikatnya, seorang pemimpin yang baik harus bisa memberikan panutan kepada bawahannya, bukan hanya sifat tetapi juga perilaku sehari-hari, berangkat dari pemimpin yang baik maka tercipta anggota yang baik juga. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan bawahannya ataupun dengan atasannya sehingga pelaksanaan pendidikan yang berlangsung disekolah bisa berjalan sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Data (4)

Budaya sekolah sangat dominan, karena Madrasah Aliyah Negeri Palopo adalah sekolah yang berlatar belakang islami. Budaya sekolah juga disesuaikan dengan visi misi sekolah yakni mewujudkan insan yang beriman, bertaqwa, cerdas dan menguasai iptek, (Sujarno).

Penjelasan data (4) berkaitan dengan budaya sekolah yang berkembang di Madrasah Aliyah Negeri Palopo adalah meningkatkan perilaku yang konsisten dan untuk menyampaikan kepada personil sekolah tentang bagaimana perilaku yang seharusnya dilakukan untuk membangun kepribadian mereka dalam lingkungan sekolah. Untuk menciptakan budaya sekolah yang kuat dan positif perlu diiringi dengan rasa saling percaya dan saling memiliki yang tinggi terhadap sekolah. Manfaat yang di peroleh dengan mengembangkan budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu menjamin kualitas kerja yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, lebih terbuka dan transparan, menciptakan kebersamaan, meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan. Jika menemukan kesalahan akan segera diperbaiki, serta dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan iptek. Karena budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah. Secara produktif mampu memberikan pengalaman baik bagi bertumbuh kembangnya kecerdasan, keterampilan, dan aktivitas siswa. Pengembangan nilai-nilai di kalangan siswa meliputi keimanan dan ketaqwaan, nilai kebersamaan, nilai saling menghargai, nilai tanggung jawab, keamanan, kebersihan, ketertiban dan keindahan, serta hubungan antar siswa dengan seluruh warga sekolah.

Data (5)

Budaya secara umum kan merupakan nilai yang dianut, nilai yang sifatnya menjadi ciri khas. Dan sekolah adalah tempat atau wadah untuk pembelajaran secara formal. Menurut saya budaya sekolah adalah setiap nilai, kebiasaan yang diyakini pihak sekolah serta disepakati bersama yang akhirnya berbentuk aturan-aturan atau pembiasaan-pembiasaan yang dilaksanakan bersama demi terwujudnya tujuan pendidikan yang ada. Jadi budaya sekolah setiap nilai yang dianut dan diyakini warga sekolah yang akhirnya disepakati bersama untuk menjadi aturan, ciri sekolah yang dapat mempertahankan nama baik sekolah kedepan yang bisa mempengaruhi masyarakat untuk menyekolahkan anaknya disekolah tersebut, (Alahuddin).

Penjelasan data (5) kebijakan yang dikembangkan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dalam mensosialisasikan budaya sekolah adalah dengan membuat aturan-aturan yang jelas diberitahukan di kelas maupun sewaktu upacara atau peringatan-peringatan hari besar lainnya. Mengadakan pengawasan musyawarah sosialisasi budaya sekolah bersama orang tua siswa, mengadakan rapat kerja program sekolah dengan pengurus. Kemudian sekolah sangat mendukung hal-hal yang berkaitan dengan nilai-nilai budaya yang bernuansa islam seperti kebersihan, penerapan sanksi, pemberian penghargaan, kegiatan keagamaan, dan kegiatan perlombaan antar sekolah. Cara membangun budaya sekolah dikalangan siswa Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu melalui pendidikan agama, melalui poster, gambar ritual atau kaligrafi, juga melalui kegiatan shalat berjama'ah, pesantren kilat, dan pemberian wawasan manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah dapat berjalan dengan baik apabila setiap stakeholder dapat memaksimalkan kinerjanya dalam mewujudkan budaya sekolah, semua stakeholder harus mengambil peran demi tercapainya budaya

sekolah yang telah sama-sama disepakati. Budaya sekolah akan tetap terus berkembang apabila semua pihak yang terlibat mengambil peran secara langsung dalam terlaksananya budaya sekolah ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah serta guru.

Data (6)

Budaya sekolah yang dilaksanakan Madrasah Aliyah Negeri Palopo berupa kegiatan-kegiatan keagamaan. Karena Madrasah Aliyah Negeri Palopo merupakan sekolah yang berbasis Islam harus menjunjung tinggi nilai-nilai agama Islam dan terbiasa melakukan kegiatan sesuai dengan syariat Islam. Harapan dari adanya budaya sekolah ini adalah agar siswa dapat menegenal budaya secara mendalam dengan menggunakan pendekatan individu yang dilakukan secara berkala guru dan siswa juga harus berkesinambungan dalam melaksanakan budaya sekolah. (Husniati).

Penjelasan data (6) kepala sekolah dan guru harus menanamkan nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Nilai lain yang dikembangkan adalah yang berkaitan dengan pembelajaran dan penegakan norma kesusilaan, kesopanan, moral dan agama. Nilai-nilai budaya yang harus dibangun di Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu kebiasaan hidup yang bersih, karena kebersihan adalah sebagian dari iman bahkan ucapan dan tingkah laku berasal dari hati yang bersih. Budaya sekolah/madrasah selalu dibangun oleh pikiran-pikiran individu yang ada didalamnya. Pikiran individu yang paling besar pengaruhnya adalah pikiran pemimpin. Kepala sekolah dengan berbagai wewenang yang di milikinya tentu memiliki kesempatan untuk menanamkan nilai-nilai baik penerapan budaya sekolah/madrasah. Hal ini menjadi salah satu tugas dan tanggung jawab untuk semua tenaga pendidik terlebih lagi kepala sekolah untuk lebih berperan aktif dalam memberikan teladan bagi

lingkungan madrasah. Karena nilai keteladanan ini tercermin dari perilaku kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo sudah berjalan dengan baik, jika melihat yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin kepada setiap stakeholder sekolah yaitu tenaga pendidik juga tenaga kependidikan dalam penerapan budaya sekolah yang ada.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah di MAN Palopo mampu memberi kebijakan-kebijakan yang bisa diterima oleh semua stakeholder sekolah. Hal ini sangat baik untuk keberlangsungan citra sekolah. Apabila antara pemimpin dan bawahannya tidak sejalan lagi maka sekolah tidak bisa mewujudkan visi dan misinya.

Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mengerti akan tugas dan perannya sebagai pimpinan dalam mengayomi para anggotanya untuk sama-sama menjalankan hal-hal yang telah disepakati bersama. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai edukator, manajer, administrator, supervisi, leader, iklim, budaya dan wirausahawan.⁴¹

Dari tujuh peran utama terdapat satu peran yang sesuai dengan judul peneliti yaitu budaya. Kepala madrasah diharapkan jeli dalam menciptakan serta

⁴¹ Kompri, 2017, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Sekolah*, Jakarta: Kencana, h.61

mengembangkan budaya sekolah. Karena peneliti membahas madrasah maka budaya yang diciptakan dan dikembangkan adalah budaya sekolah. Untuk mengembangkan budaya sekolah, kepala sekolah dituntut untuk menerapkan keahlian kepemimpinannya. Diharapkan kepala sekolah dapat mempengaruhi, mengatur, mengorganisasikan anggota yang ada agar dapat bekerjasama dalam meningkatkan kualitas sebuah lembaga pendidikan sesuai dengan visi misi yang telah dirumuskan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah tercermin pada perilaku kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sehari-hari dalam realisasi program-program sekolah misalnya, kepala sekolah tidak hanya berada dibelakang layar saja tetapi kepala sekolah menjadi *pioneer* dengan selalau terlibat aktif dalam program dan agenda yang dilaksanakan sekolah khususnya dalam penerapan budaya sekolah. Misalnya dalam membiasakan budaya disiplin, kepala sekolah berpartisipasi aktif dengan berusaha untuk hadir tepat waktu untuk menjadi teladan bagi semua komponen sekolah dalam melaksanakan program-program sekolah. Dalam penerapan budaya sekolah tidak lepas dari perannya sebagai pemimpin sekolah yaitu memengaruhi bawahannya untuk mengikuti intruksi dan arahnya dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan sekolah dalam rangka pengembangan dan memajukan sekolah, khususnya dalam penerapan budaya sekolah. Dalam penerapan budaya sekolah kepala sekolah menerapkan fungsinya educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inivator, dan motivator.

Kepala sebagai edukator berperan dalam penerapan budaya sekolah, sebagai pendidik kepala sekolah tergolong pendidik yang disiplin baik dari kehadiran dan juga dari kelengkapan administrasi pembelajaran untuk memberikan contoh dan

teladan bagi guru yang lain. Sebagai pendidik kepala sekolah menekankan pada pembiasaan, praktek, dan penanaman akhlak melalui integrasi nilai-nilai karakter dalam pembelajaran. Hal tersebut dapat mendukung pembentukan budaya budaya sekolah.

Kepala sekolah sebagai manajer berperan dalam penerapan budaya sekolah melalui beberapa program kebijakan pembiasaan nilai-nilai positif, seperti budaya 5S, budaya baca, budaya jujur dan lain sebagainya. Program ini disusun kepala sekolah melalui tahapan manajerial yang baik mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan monitoring evaluasi.

Kepala sekolah sebagai administrator berupaya untuk melaksanakan tugas-tugas administrasi dengan baik sehingga terbangun budaya tertip administrasi. Dalam melaksanakan tugas administrasi kepala sekolah tidak bekerja sendiri tetapi melakukan pemberdayaan dengan membentuk lima wakil kepala sekolah sebagai kepala urusan yaitu kepala urusan tata usaha, kepala urusan kurikulum, kepala urusan kesiswaan, kepala urusan keuangan, kepala urusan sarana dan prasaranan dan kepala urusan hubungan masyarakat (Humas).

Kepala sekolah sebagai supervisor melakukan beberapa upaya dalam mengembangkan budaya sekolah kepala sekolah melakukan supervisi secara rutin untuk mengetahui sejauh mana guru dalam mengajar, salah satu teknik supervisi yang digunakan adalah supervisi kunjungan kelas. Tujuan dari supervisi ini adalah melakukan bimbingan terhadap guru untuk mewujudkan guru yang profesional.

Kepala sekolah sebagai leader memiliki peran yang besar dalam mengembangkan budaya sekolah. Salah satu perannya adalah penerapan gaya

kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung partisipatif membuat kepala sekolah disegani dikalangan guru dan warga sekolah, sebagai leader kepala sekolah berupaya membangun komunikasi dan hubungan yang harmonis bagi semua warga sekolah sehingga terbangun budaya kerjasama yang baik dilingkungan sekolah dan menumbuhkan loyalitas yang tinggi diantara warga sekolah.

Kepala sekolah sebagai innovator menggagas beberapa program penerapan budaya sekolah, misalnya kepala sekolah membuat program untuk membudayakan kejujuran. Peserta didik diupayakan untuk berkata jujur terkait apa yang telah dilakukan baik itu berbentuk pelanggaran maupun kebaikan.

Kepala sekolah sebagai motivator berperan dengan selalu memberikan dorongan terhadap bawahan untuk meningkatkan tanggung jawabnya dalam tugas masing-masing. Kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan inspirasi bagi guru, peserta didik, dan juga bagi karyawan yang ada dilingkungan sekolah untuk selalu bersama-sama membangun budaya sekolah yang unggul dan efektif yang salah satunya adalah dengan membangun budaya kompetisi di semua warga sekolah untuk saling berkompetisi untuk berprestasi dan menjadi yang terbaik.

2. Budaya Sekolah

Madrasah Aliyah Negeri Palopo adalah sekolah yang bercorak islam. Maka yang menjadi budaya sekolah yang diterapkan di MAN Palopo adalah penanaman akhlak kepada siswa-siswi, budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dengan datang tepat waktu ini berlaku bagi semua stakeholder madrasah,

budaya hormat kepada guru dengan menyalam, menyapa dan lain sebagainya.⁴² Budaya adalah dinamika sistem nilai dalam berbagai bidang kehidupan yang berlaku dalam kurun waktu yang cukup lama sebagai pedoman manusia berperilaku. Perilaku manusia yang berasal dari sistem nilai tersebut adalah hasil dari gagasan dan ide-ide manusia yang disebut dengan sistem budaya (*cultural system*). Yang berfungsi menata dan memantapkan tindakan-tindakan serta tingkah laku manusia. Karakteristik budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama oleh seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, peserta didik, dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Budaya sekolah perlu dikembangkan dengan kualitas-kualitas budaya sekolah yang baik, karena budaya sekolah tersebut sebagai contoh, cerminan, dan kebiasaan yang akan dilakukan dan dikembangkan oleh warga sekolah. Jika budaya sekolah sudah mapan dan baik siapapun yang berada dilingkungan sekolah pasti akan mengikuti tradisi yang ada, jika tradisi itu berkembang maka akan menjadi sebuah ciri khas tersendiri bagi sekolah tersebut. Budaya sekolah adalah kualitas sekolah dikehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah. Budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, pengalaman baik bagi bertumbuh kembangnya kecerdasan, keterampilan, dan aktifitas siswa. Budaya sekolah dapat ditampilkan dalam bentuk hubungan kepala

⁴² Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*, Jakarta: Rajawali Pers, h. 23

sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, berfikir rasional, motivasi belajar, kebiasaan memecahkan masalah secara rasional. Nilai-nilai budaya yang harus dibangun disekolah yaitu kebiasaan hidup bersih, etka atau akhlak mulia, kejujuran, kasih sayang, mencintai belajar, bertanggung jawab, menghormati hukum dan peraturan, menghormati hak orang lain, mencintai pekerjaan, dan suka menabung. Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja disekolah dan mutu dikehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisiensi, energik, penuh vitalitas, memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang. Budaya sekolah yang berkembang juga mendukung sosial hubungan personal siswa dengan seluruh warga sekolah agar berjalan baik yaitu hubungan personal antar siswa terjalin dengan baik, sehingga tercipta suasana kondusif, setiap siswa diwajibkan untuk selalu mengucapkan salam dan menghormati warga sekolah, dan bersikap santun, kemudian seluruh kegiatan yang telah dipergunakan berjalan dengan baik dengan melibatkan siswa dan warga sekolah. Budaya sekolah juga mendukung 5K (Keimanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, dan Kenyamanan Sekolah) melalui program 5K dan jadwal piket agar dapat dilaksanakan didalam kelas dan dilingkungan sekolah.

Beberapa contoh budaya sekolah efektif yang mampu membuat sekolah sekolah selalu eksis adalah:

- a. Budaya salam
- b. Upacara bendera
- c. Penasehat akademis
- d. Tadarus dan kebaktian
- e. Seragam sekolah
- f. Sholat berjamaah
- g. Olah raga
- h. Majalah sekolah
- i. Budaya bersih
- j. Budaya disiplin
- k. Budaya kerja keras, cerdas dan ikhlas
- l. Budaya kreatif
- m. Pentas seni
- n. Ekstrakurikuler

Dari paparan di atas jika dikaitkan dengan hasil peneliti kepala sekolah dalam penerapan budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo menjalin hubungan yang harmonis diantara semua warga sekolah yang dilakukan dengan intensitas komunikasi, mengembangkan keamanan sekolah, mengembangkan lingkungan sekolah yang kondusif untuk belajar, mengembangkan lingkungan sekolah yang agamis/budaya agamis, mengembangkan lingkungan yang bersih, indah dan nyaman. Budaya sekolah yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Palopo

menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu sebagai sebuah keunggulan dalam suatu lembaga pendidikan.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. *Simpulan*

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah disajikan tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai leader atau pemimpin pembelajaran berperan sangat penting dalam menciptakan budaya sekolah yang ada di sekolah tersebut. Sebagaimana pada umumnya di setiap sekolah memiliki bangunan nilai budaya yang mewakili dari karakter sekolah tersebut. Begitu juga di Madrasah Aliyah Negeri Palopo juga memiliki nilai budaya sekolah yang berbeda dengan sekolah lainnya, yaitu meliputi nilai kedisiplinan, nilai sosial, nilai sikap perilaku, dan nilai religius. Dukungan dari kepala sekolah berperan penting dalam membangun budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo karena sebagai seorang pemimpin lembaga madrasah dituntut untuk memberikan pengambilan keputusan yang tepat dalam internalisasi kegiatan-kegiatan yang di madrasah.

B. *Saran*

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memberi masukan agar kepala sekolah dan seluruh warga sekolah bekerja sama demi menjaga keberlangsungan budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo dalam penerapan budaya sekolah kepala sekolah hendaknya menjalin komunikasi yang baik supaya warga sekolah mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan sukarela, penuh semangat serta tidak merasa terpaksa dalam mengikuti kegiatan-kegiatan budaya yang ada disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (1990). *Pendekatan Kepemimpinan Lembaga Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- asrul, S. &. (2005). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Chairunnisa, C. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Presfektif*.
- Depdiknas. (2007). *Pedoman Pengembangan Bidang Seni di Taman Kanak-kanak*. Jakarta.
- dkk, A. S. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan dalam Multi Presfektif*. Medan.
- dkk, M. (2009). *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- J.R.Raco. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo.
- Kebudayaan, D. P. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Kompri. (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori untuk Praktik Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Kompri. (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana.
- L.J, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. (2006). *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Catatan Kelima, Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pulungan, K. N. (2018). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Islami di MTs Muallimin UNIVA*.

- Rachmad, J. (2009). *Komunikasi Antar Budaya Panduan berkomunikasi dengan Orang-orang Berbeda Budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai. (2003). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Cahaya Ilmu.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saharsaoutra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Rafika Aditama.
- Saputra, A. (2017). *Peran Kepala Madrasah Dalam Membentuk Budaya Religius di MAN Palembang*.
- Siagian, S. P. (2009). *Tipe-tipe Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugeng P. (2005). *Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM*. Malang PPS UIN Malang.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Supardi. (2013). *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Syifa, F. K. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Islami di SMP Kaliwungu Semarang*, UIN Walisongo.
- Uman, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zamroni. (2013). *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultur*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.



LAMPIRAN

IAIN PALOPO

Lampiran 1

Pedoman Observasi

1. Mengamati lokasi dan keadaan disekitar sekolah
2. Mengamati kegiatan budaya sekolah
3. Dokumentasi



IAIN PALOPO

Lampiran 2

Pedoman Wawancara

A. Pertanyaan untuk kepala sekolah

1. Sebagai kepala sekolah apa yang ibu ketahui terkait budaya sekolah?
2. Budaya seperti apa yang harus dibangun dalam sebuah lembaga pendidikan?
3. Bagaimana pendapat ibu mengenai budaya sekolah?
4. Sebagai kepala sekolah apakah visi misi ibu berhubungan dengan visi misi sekolah?
5. Sebagai seorang pemimpin bagaimana upaya ibu dalam melibatkan masyarakat sekolah dalam semua kegiatan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
6. Bagaimana ibu mengarahkan guru-guru dan peserta didik terkait dengan budaya yang diterapkan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
7. Bagaimana pengelolaan pembagian waktu pelaksanaan dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
8. Siapa saja yang harus ikut ambil dalam kegiatan budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
9. Bagaimana upaya ibu dalam mensosialisasikan budaya sekolah di Madrasah aliyah Negeri palopo
10. Apa saja hambatan ibu dalam mengatur dan mengelola segala kegiatan sekolah?

B. Pertanyaan untuk pendidik dan tenaga kependidikan

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
2. Menurut Bapak/Ibu seberapa besar peran kepala sekolah terkait budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
3. Menurut Bapak/Ibu seberapa besar peran kepala sekolah terkait budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
4. Bagaimana kurikulum di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?
5. Apa saja program Bapak/ibu dalam mengembangkan budaya sekolah?
6. Bagaimana proses pengawasan terhadap peserta didik terkait budaya sekolah?
7. Bagaimana cara mengatasi peserta didik yang membangkang dalam kegiatan islami?
8. Bagaimana upaya Bapak/Ibu dalam memotivasi peserta didik?

Lampiran 3

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH

Narasumber : Dra. Hj. Jumrah M.Pd

Selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Hari/Tanggal : Rabu, 31 Maret 2021

Waktu : 08.10 – 09.20 WIB

Tempat : Ruang kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri palopo

1. Sebagai kepala sekolah apa yang Ibu ketahui terkait budaya sekolah?
Jawab: Budaya itu icon, atau nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan sekolah) yang menjadi karakter atau icon sebuah sekolah, sebagai contoh Madrasah Aliyah Negeri palopo yang merupakan sekolah islam pasti budaya sekolahnya ya budaya islami. Pakaian yang digunakan harus islami supaya tidak melupakan budaya islam, walau peringatan-peringatan tersebut dianjurkan oleh dinas pendidikan, tapi tetap dilaksanakan secara islami. Budaya-budaya islami disekolah yang dijelaskan sebelumnya seperti berjabat tangan sebelum dan sesudah sekolah, salam senyum sapa dll dilakukan sebagai bentuk pembiasaan dilingkungan sekolah.
2. Budaya sekolah seperti apa yang harus dibangun dalam sebuah lembaga pendidikan?
Jawab: a. Pembiasaan, dalam pembiasaan ini bertumpu pada visi sekolah dan tak boleh lepas juga dari organisasi muhammadiyah yang berpedoman pada al-quran dan hadits
 - a. Menjaga keberlangsungan, konsisten komitmen bersama, dengan cara sosialisasi, membentik tim, melibatkan BK dan kesiswaan.
 - b. pengembangan kurikulum
 - c. Menciptakan lingkungan kondusif
 - d. Disiplin
3. Bagaimana pendapat Ibu terkait budaya sekolah di MAN Palopo?
Jawab: Budaya sekolah di MAN Palopo sudah sangat baik, sebgaimana MAN Palopo itu sendiri yang merupakan sekolah yang berlatar belakang islam perlu mengembangkan budaya islami sebagai salah satu ikonik tersendiri bagi Madrasah Aliyah Negeri Palopo dan juga sebagai wadah pembentukan akhlak peserta didik. Selain itu juga untuk membiasakan masyarakat sekolah agar selalu berpedoman pada Al-quran dan Hadist.
4. Sebagai kepala sekolah apakah visi misi Ibu berhubungan dengan visi misi sekolah?

Jawab: Ya, karena salah satu point dalam misi Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu “melaksanakan budaya sekolah untuk membentuk kepribadian karakter bangsa” maka Madrasah Aliyah Negeri Palopo mengembangkan budaya sekolah untuk membentuk karakter peserta didiknya.

5. Sebagai seorang pemimpin bagaimana upaya Ibu dalam melibatkan masyarakat sekolah dalam semua kegiatan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: sebagai kepala sekolah saya harus berpedoman seperti sunatullah, menjadi pemimpin yang adil, arif, bijaksana, menjadi uswah, kebijakan bisa diterima oleh bawahan dan kita tetap saling mengisi meningkatkan dari berbagai pihak yang berkepentingan.

6. Bagaimana Ibu memotivasi guru-guru dan peserta didik terkait dengan budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: Dalam memberikan motivasi untuk guru dan siswa biasanya saya sampaikan ketika apel pagi dan pada saat upacara bendera

7. Bagaimana pengelolaan pembagian waktu pelaksanaan dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: Dalam mengembangkan budaya sekolah di Madrasah aliyah Negeri Palopo saya lebih memfokuskan pada proses pelaksanaan dan pengawasannya agar budaya sekolah di MAN Palopo terus berjalan dan terjaga keberlangsungannya dengan cara membuat tata tertib bagi peserta didik dan disosialisasikannya dengan ditempel disetiap ruang kelas dan buku catatan bagi siswa

8. Kepemimpinan seperti apa yang kepala sekolah terapkan dalam mengembangkan budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: Sebagai pemimpin saya harus tegas, jadi mereka guru-guru disini tetap dekat dengan saya, tidak membedakan hanya mereka sekarang menghormati kebijakan yang saya buat. Dengan kedekatan saya dengan guru menjadikan guru-guru dilingkungan sekitar dan jika ingin berbicara tidak usah sungka-sungkan untuk bertanya langsung dengan saya ataupun berpendapat mereka ketika rapat atau yang lainnya, hal ini menjadikan kepemimpinan saya terbuka untuk para guru, dan menerima aspirasi dari para guru-guru.

9. Bagaimana upaya Ibu dalam mewujudkan visi misi terkait budaya di Madrasah Aliyah Negeri palopo?

Jawab: Upaya yang kita lakukan ya dengan bekerja sama dalam mencapai tujuan, karena dengan kita bersama-sama penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di Madrasah Aliyah Negeri Palopo berjalan dengan baik, suasana pembelajaranpun menjadi nyaman sehingga kegiatan budaya disekolah dapat berjalan dengan baik.

10. Harapan Ibu dengan berkembangnya budaya islami di Madrasah Aliyah Negeri palopo?

Jawab: Dengan berkembangnya budaya islami di Madrasah Aliyah Negeri palopo pihak sekolah berharap warga sekolah dapat berperilaku dan bertindak sesuai dengan syariat islam.



IAIN PALOPO

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN WAKA KURIKULUM

Narasumber : Paulus Baan, ST

Selaku Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri Palopo

Hari/Tanggal : Kamis 1 April 2021

Waktu : 08.10 – 09.20 WIB

Tempat : Ruang Waka Kurikulum Madrasah Aliyah Negeri Palopo

1. Menurut Bapak bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: Beliau orang yang baik, baik disini maksudnya dalam segi kepemimpinan, beliau orang yang selalu terbuka, seperti contoh sebelum adanya pandemik covid-19 ketika memimpin dalam apel pagi atau rapat guru kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada semua guru dan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Palopo sehingga guru kembali semangat dalam mengemban tugasnya selain itu kepala sekolah mempunyai hubungan interpersonal yang sangat baik terhadap semua warga masyarakat, sehingga dapat memberikan fasilitas untuk mengembangkan budaya disekolah.

2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri palopo?

Jawab: Beliau orang yang demokratis jadi mudah bergaul dengan sekitarnya, mudah menerima masukan-masukan ataupun aspirasi dari guru. Kadang juga kalau mudah bergaul guru-guru cenderung menyepelekan, dan kadang kalau kepala sekolah bersikap otoriter itu malah guru-guru bersiap disiplin kadang ada yang tidak suka juga.

3. Apa saja upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah di Madrasah aliyah Negeri palopo?

Jawab: Upaya yang dilakukan kepala sekolah diantaranya adalah:

- a. Penanaman budaya kepada semua warga sekolahan, seperti
 - 1) Pengenalan islam sejak dini (membiasakan hal baik), seperti salam, senyum, sapa.
 - 2) Membiasakan berdoa diawal dan diakhir pelajaran
- b. Penyusunan dan pengembangan kurikulum
 - 1) Penanaman karakter yang dicantumkan pada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
 - 2) Karena MAN Palopo merupakan sekolah yang berbasis islam, maka sekolahan mengembangkan budaya lokal sesuai dengan

budaya yang islam yakni rebana yang merupakan bentuk pengembangan diri

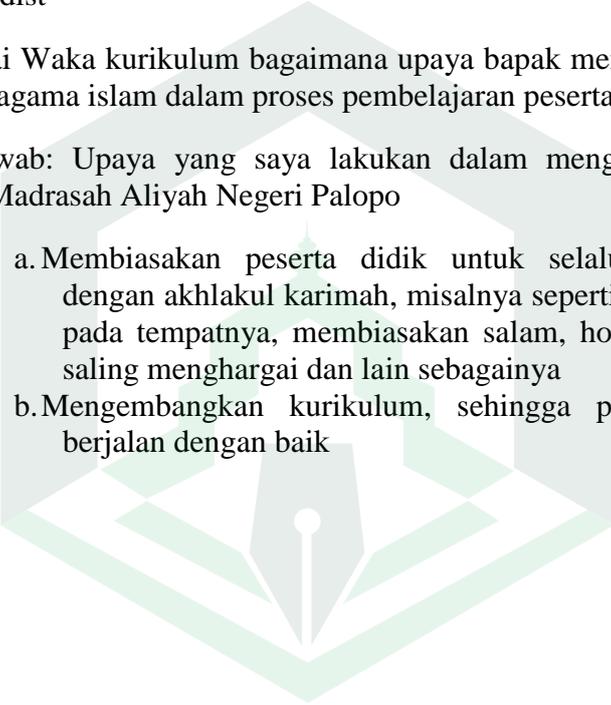
4. Bagaimana pendapat bapak terkait budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri palopo?

Jawab: Budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo sudah sangat baik, sebagaimana MAN itu sendiri yang merupakan sekolah yang berlatar belakang islam perlu mengembangkan budaya islam sebagai salah satu ikonik tersendiri bagi Madrasah Aliyah Negeri Palopo dan juga sebagai wadah pembentukan akhlak peserta didik selain itu juga untuk membiasakan masyarakat sekolah agar selalu berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist

5. Sebagai Waka kurikulum bagaimana upaya bapak menanamkan nilai-nilai ajaran agama islam dalam proses pembelajaran peserta didik?

Jawab: Upaya yang saya lakukan dalam mengembangkan budaya islam Madrasah Aliyah Negeri Palopo

- a. Membiasakan peserta didik untuk selalu berpegang teguh dengan akhlakul karimah, misalnya seperti membuang sampah pada tempatnya, membiasakan salam, hormat kepada teman, saling menghargai dan lain sebagainya
- b. Mengembangkan kurikulum, sehingga proses pembelajaran berjalan dengan baik



IAIN PALOPO

TRANSKIP WAWANCARA DENGAN WAKA KESISWAAN

Narasumber : Alahuddin, S.Fil.I.,

Hari/Tanggal : Jumat 2 April 2021

Waktu : 08.10 – 09.20

Tempat : Ruangan Waka Kesiswaan

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: Dalam segi managerial, kepemimpinan, maupun yang lainnya pencapaiannya hampir mencapai sempurna kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Palopo dalam proses pengawasan yang dilakukan adalah secara langsung yaitu dilakukan insidental, jika kepala sekolah menemukan ada guru dan siswa yang melanggar peraturan, maka akan langsung ditindaklanjuti. Sedangkan pengawasan secara tidak langsung yakni kepala sekolah mengawasi setiap pelanggaran yang dilakukan sebagai warga sekolah yang bersifat umum maka akan di sampaikan langsung pada saat apel dan upacara tapi hal itu sudah tidak dilakukan lagi karena pandemi covid-19 masih melanda Indonesia dan akan diterapkan kembali setelah sekolah kembali normal. Dalam hal ini kepala sekolah bersikap tegas, dan memberikan hukuman dan disesuaikan dengan jenis pelanggarannya.

2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: Sebagai seorang pemimpin itu harus bisa menempatkan kapan ia otoriter dan juga kapan dia fleksibel, karena kalau otoriter terus nanti malah ditinggalkan bawahannya kalo fleksibel juga terkadang malah terlalu diremehkan, memang untuk kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Palopo sekarang itu lebih pada gaya demokratis dan kadang juga sedikit menerapkan sikap otoriternya.

3. Apa saja upaya kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah budaya sekolah?

Jawab: Upaya yang dilakukan kepala sekolah diantaranya adalah kepala sekolah memaksimalkan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah yang meliputi, peran kepala sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo sangat besar. Kepala sekolah sebagai motivator yang selalu mendorong warga sekolah disetiap pelaksanaan apel dan upacara. Kepala sekolah sebagai supervisor selalu memonitoring guru dan siswa, kepala sekolah sebagai manager selalu membuat perencanaan yang matang di setiap program yang akan dijalankannya sebagai pemimpin juga mempunyai sikap tegas disetiap tindakannya.

4. Bagaimana pendapat bapak terkait budaya sekolah?

Jawab: Budaya sekolah sangat dominan, karena Madrasah Aliyah Negeri Palopo adalah sekolah yang berlatar belakang islam. Budaya sekolah juga disesuaikan visi dan misi sekolah yakni mengutamakan keislaman dan akhlakul karimah. Budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo berupa kegiatan-kegiatan islami

5. Sebagai Waka kesiswaan, bagaimana bapak mengembangkan budaya islam di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: Dalam mengembangkan budaya disekolah Madrasah Aliyah Negeri Palopo saya lebih memfokuskan pada proses pelaksanaan dan pengawasan agar budaya di Madrasah Aliyah Negeri Palopo terus berjalan dan terjaga keberlangsungannya dengan cara membuat tata tertib bagi peserta didik dan disosialisasikannya dengan ditempel di setiap ruang kelas dan buku catatan bagi siswa

6. Selaku Waka kesiswaan bagaimana bapak melakukan pengawasan bagi peserta didik terkait budaya sekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo?

Jawab: Dalam proses pengawasan yang saya lakukan ketika ada peserta didik yang melanggar dengan cara:

- a. Menegur untuk pelanggaran yang dilakukan didepan waka kesiswaan
- b. Memberikan catatan untuk diberikan kepada orang tua siswa
- c. Alternatif yakni siswa diberikan pilihan apakah masih ingin bersekolah di Madrasah Aliyah Negeri Palopo atau tidak
- d. Hukuman bertahap sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan

IAIN PALOPO

Lampiran 4

Validator Instrumen Penelitian

NO	Nama	Pekerjaan
1	Firman Parawari, S.Pd., M.Pd.	Dosen
2	Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Dosen



IAIN PALOPO

Lampiran 5

  
1 2 0 2 1 1 9 0 0 9 0 1 4 2

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 326048

ASLI **IZIN PENELITIAN**
NOMOR : 142/IP/DPMPSTP/III/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Peimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : NENGI
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Cempaka Balandi Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16.0206.0028

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENERAPAN BUDAYA SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO

Lokasi Penelitian : MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO
Lamanya Penelitian : 18 Maret 2021 s.d. 18 Juni 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 19 Maret 2021
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP


ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
Pangkat : Penata
NIR : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel
2. Walikota Palopo
3. Danim 1403 BANG
4. Walikota Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Lampiran 6


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA PALOPO
Jalan Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo 91914
Telp/Fax (0471) 21671 E-mail : manpalopo7@gmail.com
Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 253 /Ma.21.14.01/TL.00/IV/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
NIP. : 196612311994032009
Pangkat/Gol. : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **NENGS**
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jalan Cempaka Balandai Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16.0206.0028

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Penerapan Budaya Sekolah Di Madrasah Aliyah Negeri Palopo "

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 23 April 2021
Kepala Madrasah,

Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
NIP. 196612311994032009



IAIN PALOPO

Lampiran 7

Foto wawancara bersama Kepala sekolah



IAIN PALOPO

Foto wawancara bersama guru



Foto lingkungan sekolah



Foto Struktu organisasi



RIWAYAT HIDUP



Nengsi, lahir di Belopa tanggal 01 juli 1998. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Soddi dan ibu bernama Raeni. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Cempaka, Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 1 Maruge. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan SMPS Haji Agus Salim Katoi hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Maruge. Setelah lulus SMK di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contak person penulis: nengsiesi846@gmail.com

IAIN PALOPO