

## Pemimpinan Profesional yang Mengembangkan Budaya Sekolah

Annisa Anggraini<sup>1</sup>, Mifta Norjanah<sup>2</sup>, Nabila Fahmi Romli<sup>3</sup>,  
Nawang Wulan Ramadhani<sup>4</sup>, Celia Cinantya<sup>5</sup>, Aslamiah<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup> Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Email : [anggrain57@gmail.com](mailto:anggrain57@gmail.com)<sup>1</sup>, [mnorjanah@gmail.com](mailto:mnorjanah@gmail.com)<sup>2</sup>, [nabilafahmiromli@gmail.com](mailto:nabilafahmiromli@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[nawangulan779@icloud.com](mailto:nawangulan779@icloud.com)<sup>4</sup>, [celia.cinantya@ulm.ac.id](mailto:celia.cinantya@ulm.ac.id)<sup>5</sup>, [aslamiah@unlam.ac.id](mailto:aslamiah@unlam.ac.id)<sup>6</sup>

**Abstract** A professional leader of an educational institution is someone who is able to provide direction, set goals to be achieved, provide solutions to every problem, make various decisions, planning and strategies. He is a great person in implementing concepts. He actively communicates, coordinates, supervises and conducts evaluations. The most important thing is that he motivates teachers and education personnel to become professional teachers and education personnel. He builds morale and a spirit of togetherness in the madrasah educational institution, teaches, trains, and gives advice. All of these hopes will be realized if a leader has the integrity to lead the madrasah educational institution to become an excellent and quality institution. Leader, which means "to lead" or "leader," is the root of the word "leadership," which indicates the act of taking control. "Leadership as the ability to influence a group towards achieving goals" is what Stephen P. Robbins said when asked about leadership. One definition of leadership is the capacity to inspire others to work together to achieve common goals. The development of school culture in order to achieve commitment in achieving the expected standards needs to be continuously carried out in a culture of quality. Therefore, the principal's leadership plays a key role in realizing a culture of quality in educational units.

**Keywords:** Leader, Professional, School Culture

**Abstrak** Pemimpin profesional lembaga pendidikan adalah seorang yang mampu memberikan arah, menetapkan tujuan yang akan dicapai, memberikan solusi terhadap setiap permasalahan, membuat berbagai keputusan, perencanaan dan strategi. Ia adalah seorang yang hebat dalam pengimplementasian konsep. Ia aktif berkomunikasi, berkoordinasi, mensupervisi dan mengadakan evaluasi. Yang terpenting adalah ia memotivasi para guru dan tenaga kependidikan untuk menjadi guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Ia membangun moral dan semangat kebersamaan dalam lembaga pendidikan madrasah, mengajarkan, melatih, dan memberi petunjuk. Semua harapan itu akan terwujud bila seorang pemimpin memiliki integritas untuk memimpin lembaga pendidikan madrasah menjadi lembaga yang unggul dan berkualitas. Pemimpin, yang berarti "memimpin" atau "pemimpin," adalah akar dari kata "kepemimpinan," yang menunjukkan tindakan mengambil alih kendali. "Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan" adalah apa yang dikatakan Stephen P. Robbins ketika ditanya tentang kepemimpinan. Salah satu definisi kepemimpinan adalah kapasitas untuk menginspirasi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pengembangan budaya sekolah agar dapat menuju komitmen dalam mencapai standar yang diharapkan perlu terus dilakukan dalam budaya mutu. Oleh sebab itu, kepemimpinan kepala sekolah memegang peran kunci dalam mewujudkan budaya mutu pada satuan pendidikan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Profesional, Budaya Sekolah

### 1. PENDAHULUAN

Pengembangan budaya sekolah Menurut Syamsudin (2020) dilakukan dalam rangka membangun iklim akademik sekolah. Tanda-tanda perubahan sebagai akibat tindakan pengembangan dapat dilihat dari indikator. Indikator yang dapat dikembangkan tergantung pada nilai-nilai budaya yang menjadi fokus garapan pengembangan budaya sekolah. Melalui pengembangan budaya sekolah yang dilakukan secara dinamis serta berpijak pada nilai, norma, serta filosofi yang disepakati oleh segenap stakeholder pendidikan di sekolah akan mampu menumbuhkembangkan sekolah menjadi pusat pengembangan dan pendewasaan peserta didik.

Kepemimpinan Profesional dalam Membangun Budaya Sekolah. Dalam pandangan manajemen pendidikan, kualitas pendidikan di sekolah banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, yang bertanggung jawab dalam menjalankan fungsi dan peran kepemimpinannya secara profesional Qurtubi (2017). Berbicara kepemimpinan kita akan menemukan banyak sekali definisi mengenai kepemimpinan. Hal ini dikarenakan banyak sekali orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan tersebut. Namun demikian, semua definisi kepemimpinan yang ada mempunyai beberapa unsur yang sama. Menurut Sarros & Butchatsky (1996) dalam Rahmat (2021), "Kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku yang bertujuan untuk memengaruhi orang lain agar berkontribusi terhadap tujuan yang disepakati bersama demi keuntungan individu maupun organisasi atau kebaikan bersama". Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Sedangkan menurut Anderson dalam Rahmat (2021), "Kepemimpinan berarti menggunakan kekuasaan untuk mempengaruhi pikiran dan tindakan orang lain sedemikian rupa sehingga mencapai kinerja tinggi", Berdasarkan definisi-definisi di atas, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi antara lain:

Pertama, kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan pengikut. Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga. Kedua, seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya miliknya dari kekuatannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Ketiga, kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri integritas, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan tanggung jawab, keberanian bertindak sesuai dengan. keyakinan komitmen, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain kepercayaan diri dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain komunikasi dalam membangun organisasi.

Membangun dan mengembangkan budaya yang kokoh memerlukan seorang pemimpin yang memiliki visi dan karakter yang kuat. Pimpinan organisasi berperan penting dalam merancang visi, misi, serta tujuan utama organisasi. Pimpinan (kepala sekolah) harus memulai perilaku organisasi, untuk memberikan contoh kepada bawahan serta mempersiapkan organisasi menghadapi berbagai perubahan di lingkungan eksternal. Agar dapat mengembangkan budaya mutu di sekolah, kepala sekolah memotivasi warga sekolah, bukan hanya dengan kata-kata melainkan dengan keteladanan. Keteladanan adalah tindakan dan pemikiran-pemikiran seseorang dalam mengimplementasikan sesuatu yang telah menjadi

keharusan secara benar, yang dapat ditiru atau menjadi model-model peran yang nyata bagi personel. Perilaku individual para pemimpin baik dalam kehidupan sehari-hari maupun organisasi merupakan suri tauladan bagi warga sekolah lain.

Budaya mutu sekolah merupakan perpaduan dari nilai-nilai keyakinan, pemahaman dan harapan yang diyakini oleh warga sekolah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah sekolah yang akan dihadapi. Jadi keberhasilan budaya sekolah terletak pada kemampuan pemimpin atau kepala sekolah dalam memanfaatkan seluruh potensi yang ada pada sekolah itu sendiri. Menurut Said dalam Rahayuningsih & Iskandar (2022), budaya sekolah penting untuk diterapkan di setiap sekolah karena hal itu merupakan identitas sebuah sekolah. Sejalan dengan hal tersebut menurut Fauziah dalam Rahayuningsih & Iskandar (2022), budaya sekolah merupakan ciri khas suatu lembaga pendidikan, yang menjadi karakteristik lembaga pendidikan, dan menggambarkan lembaga pendidikan tersebut, serta norma dan nilai yang menjadi acuan dalam perkataan dan perbuatan. Budaya sekolah itu sendiri menunjukkan keberhasilan suatu sekolah dalam menghadapi segala tantangan dan mampu bersaing untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Pembentukan budaya sekolah ini dimulai dari seorang pemimpin yang berupaya untuk mengajak seluruh warga sekolahnya untuk menerapkan budaya sekolah yang positif. Menurut Huda dalam Rahayuningsih&Iskandar (2022), budaya sekolah yang positif adalah budaya yang membangun perkembangan mutu dan kualitas suatu sekolah. Salah satu contohnya adalah bekerja sama dalam meningkatkan kualitas sekolah dengan melakukan program-program atau kegiatan yang berupa implementasi dari visi dan misi sekolah. Selain itu, hal positif dapat pula berupa adanya penghargaan dari kepala sekolah terhadap kejujuran setiap guru sekolah atau staf sekolah. Namun, terdapat juga hal negatif yang terjadi di sekolah, yaitu hal yang tidak sejalan dengan peningkatan mutu dan kualitas sekolah. Sedangkan budaya netral adalah budaya yang tidak memberikan dampak apapun kepada sekolah.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan adalah penelitian studi literatur yang berfokus pada pengumpulan data dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen terkait lainnya yang relevan dengan topik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu sekolah. Data dikumpulkan dengan cara mengidentifikasi dan memilih dokumen-dokumen yang relevan berdasarkan kriteria tertentu, seperti keterkaitan dengan pengembangan budaya mutu, pemimpin profesional, dan standar kualitas sekolah. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis konsep, teori, dan temuan yang mendukung penelitian, kemudian juga disusun menjadi kerangka analisis yang menyajikan pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan kepala

sekolah mampu mengembangkan budaya mutu di sekolah. Pendekatan ini memanfaatkan data dari sumber tertulis yang sudah dipublikasikan untuk mendukung analisis dan kesimpulan penelitian.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengertian Pemimpin Profesional**

Pemimpin profesional lembaga pendidikan adalah seorang yang mampu memberikan arahan, menetapkan tujuan yang akan dicapai, memberikan solusi terhadap setiap permasalahan, membuat berbagai keputusan, perencanaan dan strategi. Pemimpin adalah seorang yang hebat dalam pengimplementasian konsep. Pemimpin aktif berkomunikasi, berkoordinasi, mensupervisi dan mengadakan evaluasi. Yang terpenting adalah memotivasi para guru dan tenaga kependidikan untuk menjadi guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Pemimpin membangun moral dan semangat kebersamaan dalam lembaga pendidikan, mengajarkan, melatih, dan memberi petunjuk. Semua harapan itu akan terwujud bila seorang pemimpin memiliki integritas untuk memimpin lembaga pendidikan menjadi lembaga yang unggul dan berkualitas.

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran sentral dalam mengarahkan, menginspirasi, serta mengelola seluruh unsur pendidikan menuju pencapaian mutu. Seorang kepala sekolah profesional tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial dan administratif, tetapi juga harus memiliki integritas, keteladanan, dan kemampuan interpersonal yang tinggi. Kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara terbuka, mengambil keputusan yang tepat, serta membangun kerja sama dan kepercayaan dalam lingkungan sekolah.

Pemimpin adalah sosok yang mampu memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kepala sekolah harus mampu menjadi motor penggerak yang tidak hanya mengarahkan kebijakan, tetapi juga memberikan contoh nyata dalam perilaku sehari-hari, baik dalam hal kedisiplinan, etika kerja, maupun komitmen terhadap mutu pendidikan.

#### **Peran Kepemimpinan dalam Pengembangan Budaya Mutu**

Budaya mutu sekolah adalah hasil dari integrasi nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dipegang oleh seluruh warga sekolah dalam mencapai standar kualitas tertentu. Kepala sekolah memainkan peran strategis dalam menciptakan, mengarahkan, dan mempertahankan budaya mutu tersebut. Dengan menjadi teladan dalam tindakan, pemimpin dapat membentuk perilaku kolektif yang mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

Perubahan zaman, revolusi industri 4.0, dan pengaruh teknologi menyebabkan krisis moral dan karakter pada generasi muda. Oleh karena itu, pendidikan karakter menjadi sangat penting, dimulai dari tingkat pendidikan anak usia dini. Kepala sekolah memegang peranan kunci dalam menanamkan nilai-nilai karakter lokal dan membentuk budaya sekolah yang kuat. Kepemimpinan yang baik bukan hanya jabatan, tapi tanggung jawab besar yang melibatkan komitmen, kejujuran, dan visi yang kuat. Penerapan Kepemimpinan Profesional menurut Purwanti,dkk (2024) yaitu:

- **Gaya Kepemimpinan**  
Menjadi teladan melalui tindakan nyata, datang lebih awal, membantu guru, dan memberi motivasi, memberikan kebebasan berinovasi kepada guru dalam pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler, mengedepankan komunikasi kekeluargaan koordinasi yang baik, serta pendekatan informal.
- **Komitmen dan Kolaborasi**  
Membangun komitmen bersama untuk mencapai keunggulan sekolah, melibatkan semua pihak guru, siswa, dan orang tua dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas pencapaian.
- **Manajemen Berbasis Data**  
Keputusan diambil berdasarkan hasil evaluasi dan data, musyawarah dilakukan untuk mencapai mufakat.
- **Pembentukan Karakter Lokal**  
Mengintegrasikan nilai lokal ke dalam kegiatan rutin seperti salat dhuha, budaya salam, hingga menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman.

Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan guru serta tenaga kependidikan melalui penghargaan, kepercayaan, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah juga harus mampu menjalin kerja sama yang harmonis dengan semua elemen sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Kepemimpinan profesional yang mengembangkan budaya sekolah menurut Amelia, dkk (2025) yaitu:

- **Peran Pemimpin dalam Peningkatan Literasi Digital**  
Pemimpin pendidikan seperti kepala sekolah atau koordinator program pelatihan memiliki peran penting dalam mengintegrasikan kurikulum literasi digital ke dalam program pendidikan guru. Menyediakan pelatihan berkelanjutan dan sistematis untuk calon pendidik. Menanamkan pola pikir pembelajaran sepanjang hayat untuk mendukung adaptasi teknologi di sekolah.

- **Membangun Budaya Sekolah Digital**  
Sekolah didorong untuk menciptakan budaya belajar digital berkelanjutan melalui komunitas praktik, di mana guru dan asisten pengajar dapat saling berbagi pengalaman dan strategi pengajaran digital. Pendampingan sebaya dan lokakarya digital, sebagai pendekatan pembelajaran kolaboratif.
- **Keadilan Akses dan Kesetaraan Pengembangan Profesional**  
Kepemimpinan yang berfokus pada budaya sekolah harus memastikan akses yang adil terhadap pelatihan digital untuk seluruh staf, termasuk asisten pengajar. Mengurangi kesenjangan kompetensi digital antar individu maupun antar institusi (misalnya sekolah kaya bersaing sekolah miskin).
- **Pola Pikir Berkembang dan Etika Digital**  
Pemimpin pendidikan perlu menanamkan nilai etika dalam pemanfaatan teknologi, seperti keamanan data, kewarganegaraan digital, dan validasi informasi. Pola pikir bertumbuh (*growth mindset*) terhadap teknologi agar tenaga pendidik siap menghadapi tantangan digital.

Kepala sekolah sebagai pemimpin profesional berperan sangat penting dalam membentuk budaya sekolah unggul melalui menurut Aslamiah, dkk (2023) yaitu:

- **Kepemimpinan yang Visioner dan Inklusif**  
Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan melalui rapat rutin dan forum informal, mendorong guru berinovasi dalam pembelajaran dan media yang digunakan, menyediakan pelatihan atau fasilitasi pengembangan guru (contoh: pelatihan pembuatan media ajar).
- **Membangun Budaya Kolaboratif dan Reflektif**  
Mendorong pembelajaran kolektif antar guru, seperti peer teaching dan diskusi bersama, memberikan kebebasan kepada guru memilih metode dan pendekatan belajar sesuai kebutuhan siswa.
- **Menciptakan Iklim dan Budaya Sekolah yang Positif**  
Budaya disiplin, tanggung jawab, dan kebersamaan dijaga secara konsisten, lingkungan sekolah dibuat menyenangkan dan fungsional, termasuk pemanfaatan taman dan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar.
- **Pendekatan Humanistik dan Kontekstual**  
Pembelajaran berbasis proyek, eksperimen, dan observasi langsung di lingkungan sekitar (seperti kebun sekolah).

Kepemimpinan profesional yang mengembangkan budaya sekolah menurut Cinantya, dkk (2025) yaitu:

- **Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Profesional**  
Peran kepala sekolah sebagai pemimpin profesional seperti memberdayakan guru melalui pelatihan literasi digital berbasis kearifan lokal, membangun budaya sekolah inovatif yang berbasis nilai-nilai lokal namun relevan dengan teknologi digital, menjadi agen perubahan yang mengarahkan visi pendidikan abad ke-21 di tengah Revolusi Industri 4.0.
- **Strategi Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Guru**  
Kepala sekolah menerapkan tiga strategi kepemimpinan utama: enabling, empowering, dan maintaining, yang dijabarkan dalam lima tindakan yaitu Motivasi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan workshop tentang pembelajaran digital berbasis kearifan lokal. Penyediaan sarana dan prasarana, seperti komputer, LCD, bandwidth internet, dan listrik. Pemberian otonomi kepada guru dalam merancang pembelajaran sesuai karakteristik siswa dan konteks lokal. Kemitraan dan kolaborasi dengan masyarakat, orang tua, seniman lokal, dinas, dan dunia usaha. Monitoring dan evaluasi rutin, untuk mengukur keberhasilan dan memberikan umpan balik langsung.
- **Pengembangan Budaya Sekolah Berbasis Kearifan Lokal dan Digital**  
Pembelajaran dikemas melalui media digital yang mengangkat budaya lokal, seperti video legenda "Putri Junjung Buih", tutorial tari daerah, dan kerajinan sasirangan. Guru bertindak sebagai jembatan antara teknologi dan nilai budaya, menciptakan pembelajaran yang kontekstual, menyenangkan, dan bermakna.
- **Kolaborasi dan Partisipasi Aktif**  
Kepemimpinan profesional dalam konteks ini juga ditandai oleh Pemberdayaan guru sebagai mitra aktif, bukan sekadar pelaksana kurikulum. Pelibatan stakeholder dalam upaya bersama menciptakan sekolah yang tangguh secara budaya dan adaptif secara digital.
- **Evaluasi Berkelanjutan dan Perbaikan Mutu**  
Kepala sekolah menjalankan evaluasi berkelanjutan sebagai bagian dari upaya mempertahankan semangat, kinerja, dan motivasi guru. Proses ini menciptakan budaya akuntabilitas dan apresiasi, mendukung budaya sekolah yang profesional dan reflektif.

Kepemimpinan profesional dalam konteks ini adalah mereka yang secara aktif memfasilitasi pelatihan digital, mendorong kolaborasi, serta membentuk budaya sekolah yang adaptif, inklusif, dan berbasis teknologi. Pemimpin yang efektif tidak hanya memprioritaskan guru utama, tetapi juga memberdayakan asisten pengajar sebagai bagian penting dari ekosistem pembelajaran modern. Di Indonesia, pengembangan budaya mutu di sekolah menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, variasi latar belakang siswa, serta perbedaan akses terhadap pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki visi kuat serta keterampilan kepemimpinan yang baik dapat mengambil peran strategis dalam menangani

berbagai tantangan tersebut. Mereka dapat melaksanakan kebijakan dan program yang berfokus pada peningkatan mutu sekolah, seperti evaluasi yang berkelanjutan, peningkatan profesionalisme guru, serta penyesuaian kurikulum agar lebih relevan Iskandar dalam Rahayuningsih&Iskandar (2022).

Dalam hal ini meningkatkan budaya mutu sekolah, kepala sekolah melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan melalui perannya sebagai pemimpin di satuan pendidikan, kepala sekolah dapat dikatakan memegang peran kunci dalam membangun budaya mutu untuk dapat mencapai peningkatan mutu secara terus menerus disatuan pendidikan. Peran kepala sekolah dalam membangun budaya mutu antara lain:

- Kepala sekolah sebagai manajer

Peran kepala sekolah sebagai manajer berkaitan dengan pengambilan kebijakan. Dalam mengembangkan budaya mutu, langkah awal kepala sekolah ialah merumuskan kebijakan. Perbaikan mutu diharapkan menjadi tolak ukur dalam pembentukan kebijakan-kebijakan yang akan ditetapkan. Kebijakan harus dijiwai misi dan visi sekolah. Diperlukan kemampuan serta keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang akan dibuat, karena kebijakan tersebut menyangkut masa depan sekolah yang dikelolanya. Dalam merumuskan kebijakan diperlukan analisis kebijakan analisis kebijakan ialah suatu bentuk analisis yang menghasilkan dan menyajikan informasi sedemikian rupa. Sehingga dapat memberikan landasan dari para pembuat kebijakan dalam membuat keputusan.

- Kepala sekolah sebagai innovator

Kepala sekolah sebagai inovator adalah sosok yang tidak hanya memimpin institusi pendidikan tetapi juga menciptakan dan menerapkan ide- ide baru untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan lingkungan sekolah. Hal ini antara lain dapat dilakukan dengan menciptakan suasana yang memungkinkan guru dan siswa untuk berinovasi, seperti menyediakan ruang untuk eksperimen atau kolaborasi dalam proyek-proyek baru. Kepala sekolah dapat menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru dan mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan yang memfasilitasi pemikiran kritis dan pemecahan masalah. Kepala sekolah dapat melakukan pelatihan guru dilakukan untuk mengembangkan kompetensi guru dalam menerapkan budaya mutu dalam praktik pengajarannya.

- Kepala sekolah sebagai pengawas (pengawas)

Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pengawas (supervisor) dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Tugas kepala sekolah sebagai supervisor

adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada orang tua peserta didik dan sekolah, serta menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang efektif. Peran kepala sekolah melakukan penting dalam mengevaluasi untuk mengukut efektivitas kinerja anggota budaya organisasi terkait tanggung jawab yang dibebankan kepada anggota organisasi, pengawasan guna mengetahui kinerja bawahannya. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sifatnya harian, mingguan, dan setiap semester dan bersifat langsung maupun tidak langsung.

- Kepala sekolah sebagai motivator

Membangun budaya yang kokoh memerlukan seorang pemimpin yang memiliki visi dan karakter yang kuat. Pimpinan organisasi berperan penting dalam merancang visi, misi, serta tujuan utama organisasi. Pimpinan (kepala sekolah) harus memulai perilaku organisasi, untuk memberikan contoh kepada bawahan serta mempersiapkan organisasi menghadapi berbagai perubahan di lingkungan eksternal. Agar dapat mengembangkan budaya mutu di sekolah, kepala sekolah memotivasi warga sekolah, bukan hanya dengan kata-kata melainkan dengan keteladanan. Keteladanan adalah tindakan dan pemikiran-pemikiran seseorang dalam mengimplementasikan sesuatu yang telah menjadi keharusan secara benar, yang dapat ditiru atau menjadi model-model peran yang nyata bagi personel. Perilaku individual para pemimpin baik dalam kehidupan sehari-hari maupun organisasi merupakan suri tauladan bagi warga sekolah lain.

- Pemimpin Kepala Sekolah Pada Budaya Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah pada budaya sekolah merupakan kajian yang relatif baru dalam organisasi. Kajian ini berdasarkan asumsi dasar bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan efektif apabila didukung kondisi budaya organisasi yang kuat. Lebih dari penafsiran biasanya, bahwa kepemimpinan ini, memberi orientasi pada terbentuknya budaya organisasi yang kuat (*strong cultural*) guna mendukung kesuksesan pencapaian tujuan sekolah.

Sebagaimana kepemimpinan mempunyai makna atau pengertian yang cukup beragam, maka kepemimpinan pada budaya dapat diartikan sebagai upaya-upaya pemimpin untuk mempengaruhi, merubah atau mempertahankan budaya organisasi yang kuat untuk mendukung terwujudnya pencapaian tujuan serta visi. Nilai, keyakinan dan perilaku pemimpin menjadi bagian penting untuk melihat keefektifan kepemimpinan kepala sekolah pada budaya sekolah. Itulah sebabnya bahwa pemimpin akan berupaya untuk membangun budaya organisasi sekolah

didasari nilai, keyakinan dan perilaku yang dimilikinya. Pemahaman yang luas tentang kepemimpinan pada budaya sekolah dapat dilihat pada penjelasan Owens dalam Rahmat (2021), tentang pengaruh kepala sekolah membangun budaya sekolah yang kuat (*the strong cultural school*). Ia menjelaskannya sebagai berikut.

Kepemimpinan yang akan memperkuat budaya organisasi di sekolah menghabiskan waktu mengartikulasikan tujuan dan misi sekolah; mereka mensosialisasikan orang lain pada nilai-nilai ini; mereka mendefinisikan dan mendefinisikan ulang keunikan sekolah; mereka mengembangkan sistem simbol yang memperkuat keunikan dan memastikan bahwa simbol-simbol itu sangat terlihat; mereka memberi penghargaan kepada mereka yang menerima dan mencerminkan norma dan aturan sekolah. Sekolah tempat terjadinya hal itu dicirikan oleh ikatan yang terjadi antara orang-orang, dan antara orang-orang dan organisasi tempat mereka memiliki keyakinan dan komitmen terhadapnya. Di bawah kepemimpinan seperti itu, siswa dan guru sama-sama memahami bahwa mereka adalah bagian dari misi besar yang penting dan berharga. Hal ini, dengan sendirinya, memberi makna pada upaya harian mereka dan memasukkannya sebagai bagian dari sesuatu yang istimewa dan penting. Oleh karena itu, di bawah kepemimpinan budaya, siswa dan guru menemukan kepuasan karena menjadi bagian dari kelompok khusus pada momen pencapaian khusus.

Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada 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 antara guru, siswa dan masyarakat. Kepala sekolah diharapkan dapat membangun budaya sekolah yang kuat untuk meningkatkan keefektifan sekolah untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Sergiovanni dalam Rahmat (2021), menjelaskan tentang peran kepala sekolah dalam membentuk budaya sekolah bermuara pada visi dan kualitas pendidikan, sebagai berikut. Semua sekolah memiliki budaya, tetapi sekolah yang sukses tampaknya memiliki budaya yang kuat dan fungsional yang selaras dengan visi sekolah yang bermutu. Budaya berfungsi sebagai kompas yang mengarahkan orang ke arah yang sama; budaya menyediakan seperangkat norma yang mendefinisikan apa yang orang lakukan, dan budaya merupakan sumber makna dan signifikansi bagi guru, siswa, administrator, dan orang lain saat mereka bekerja. Budaya yang kuat dan fungsional dijinakkan dalam arti bahwa budaya tersebut muncul dengan sengaja budaya tersebut dipelihara dan dibangun oleh pimpinan dan anggota sekolah.

Pada kutipan di atas, juga dapat dipahami kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran penting dalam membangun budaya di sekolah. Budaya sekolah akan memberikan seperangkat norma yang dibutuhkan anggota organisasi sekolah. Sehingga budaya dapat

memberikan pemaknaan yang kuat terhadap apa yang dilakukan para guru, siswa dan karyawan di sekolah. Bangunan budaya sekolah yang kuat dilandasi dengan kemampuan kepala sekolah untuk memberikan pemaknaan terhadap visi tentang mutu sekolah.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya sekolah merujuk pada bagaimana ia dapat mengembangkan budaya unggul (*the culture of excellence*) di sekolah. Kepala sekolah hendaknya menekankan akan pentingnya membangun budaya yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses pendidikan di sekolah. Langkah-langkah yang perlu dilakukan seperti; memahami budaya sekolah; komunitas sekolah memahami nilai-nilai keunggulan; elemen-elemen budaya, kualitas; membangun perubahan budaya sesuai tuntutan masyarakat. Dalam kondisi ini, maka kepemimpinan yang dibutuhkan dalam membangun budaya organisasi adalah kepemimpinan yang mencakup kemampuan teknis, manusiawi, dan kependidikan.

Dari beberapa pemahaman dasar tentang kepemimpinan kepala sekolah pada budaya sekolah tersebut dapat ditemukan beberapa unsur utama, yang melandasi kerangka berpikir dalam tulisan ini, yaitu:

- Kepala sekolah mengartikulasikan visi dan misi sekolah dalam rangka menciptakan kesatuan idea (*the unity of idea*) tentang sekolah yang di cita-citakan oleh semua anggota organisasi.
- Mengartikulasikan nilai-nilai dan keyakinan dalam organisasi sekolah.
- Menciptakan disain dan struktur organisasi sekolah
- Menciptakan sistem simbol yang dapat memperkuat keunikan sekolah.
- Membangun sistem reward yang sesuai dengan norma dan nilai yang ada di sekolah.
- Membangun hubungan sosial dan emosional antara siswa, guru, dan masyarakat atas dasar komitmen dan visi organisasi sekolah.

### **Prinsip dan Asas Pengembangan Budaya Sekolah**

Beberapa prinsip pengembangan budaya sekolah (Rahmat, 2021):

- Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah
- Penciptaan Komunikasi Formal dan Informal.
- Komunikasi sangat penting untuk bekerja sama dalam sekolah, dan menyampaikan pesan penting tentang budaya sekolah adalah salah satu contohnya. Komunikasi informal dan formal sama pentingnya, jadi keduanya harus digunakan untuk menyampaikan pesan dengan baik. berani dan siap mengambil risiko. Mengambil resiko dan kreatif adalah bagian dari budaya organisasi. Setiap perubahan budaya di sekolah membawa risiko, terutama bagi

para. pembaharu. Seorang pemimpin kurang berani mengambil tindakan dan keputusan cepat karena takut akan resiko.

- Memiliki Strategi yang Jelas. Strategi dan program harus mendukung pengembangan budaya sekolah. Sementara program membahas aktivitas operasional yang harus dilakukan, strategi mencakup prosedur yang harus diikuti. Program dan strategi selalu terkait.
- Evaluasi Diri.

Asas-asas pengembangan budaya sekolah (Rahmat, 2021) yaitu:

- Kerja sama tim

Sebuah komunitas sekolah pada dasarnya adalah sebuah kelompok atau kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, penting untuk memahami nilai kerja sama, dan kerja sama adalah jenis pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kekuatan dan sumber daya yang dimiliki oleh anggota staf sekolah.

- Kemampuan

Menunjuk pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di kelas atau sekolah.

- Keinginan

Di sini, keinginan berarti keinginan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan cara yang akan membuat masyarakat dan siswa senang. Jika tidak disertai dengan keinginan, semua nilai yang disebutkan di atas tidak berguna. Selain itu, keinginan harus diarahkan pada peningkatan dan peningkatan kemampuan dan kompetensi diri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai budaya yang muncul dalam diri pribadi baik sebagai kepala sekolah, guru, dan staf dalam memberikan layanan kepada peserta didik dan masyarakat.

- Kegembiraan (*happiness*).

- Hormat (*respect*).

Rasa hormat adalah nilai yang menunjukkan penghargaan kepada orang-orang di lingkungan sekolah dan pihak-pihak lain yang berkontribusi pada pendidikan. Sekolah akan kehilangan kepercayaan jika perasaan mereka dilecehkan atau tidak dihargai dengan baik. Bersenyum dan menyapa orang lain adalah dua cara yang bagus untuk menunjukkan rasa hormat dan penghargaan kita atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Anda juga dapat memberikan hadiah yang menarik sebagai ungkapan rasa hormat Anda. atau mengundang secara khusus dan mengucapkan selamat atas prestasi yang dicapai, dll.

Penelitian Mujiyati, dkk dalam Rahmat (2021), bahwa supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, dan pengaruh keduanya terhadap kualitas pembelajaran guru dan sekolah secara keseluruhan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa keduanya memengaruhi kualitas pembelajaran guru secara bersamaan. Peneliti mengatakan bahwa kepala sekolah harus selalu melakukan supervisi akademik. Karena keduanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran guru, kepala sekolah dan guru bertanggung jawab untuk mempertahankan budaya sekolah yang kondusif. Menurut Schein dalam Rahmat (2021): berpendapat bahwa unsur utama dari budaya organisasi adalah tingkat yang lebih dalam dari asumsi dan kepercayaan dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang telah menjadi kebiasaan di dalam organisasi. Budaya sekolah juga menunjukkan bagaimana anggota organisasi melihat diri mereka dan lingkungan mereka.

Budaya sekolah yang positif termasuk kebiasaan yang diputuskan untuk dilakukan selama bertahun-tahun. Nilai-nilai karakter yang diharapkan akan terbentuk pada peserta didik jika kebiasaan positif ini sudah membudaya. Salah satu faktor penting dalam menciptakan kualitas pendidikan yang baik adalah budaya sekolah, karena budaya yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik, baik dari segi prestasi maupun karakter peserta didik. Budaya sekolah yang baik juga memengaruhi kinerja kepala sekolah, karena budaya positif akan membentuk karakter yang baik bagi sumber daya manusia di sekolah, baik peserta didik maupun pendidik.

#### **4. SIMPULAN**

Kepemimpinan profesional kepala sekolah memiliki peran penting dalam membentuk dan mengembangkan budaya sekolah yang positif dan berorientasi pada mutu. Seorang kepala sekolah yang efektif tidak hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga menjadi inspirator, teladan, inovator, dan motivator bagi seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang kuat tercipta melalui nilai-nilai yang dijunjung bersama, komunikasi yang efektif, sistem penghargaan, serta keteladanan yang konsisten dari pemimpin. Untuk membangun budaya mutu, kepala sekolah harus mampu menyusun kebijakan yang selaras dengan visi dan misi, memberdayakan guru dan tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran. Tantangan dalam dunia pendidikan menuntut kepala sekolah agar adaptif, visioner, dan mampu bekerja sama dengan semua pihak. Oleh karena itu, penguatan kapasitas kepemimpinan menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan sekolah yang unggul dan berkualitas secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R., Suriansyah, A., Aslamiah, A., Maimunah, M., Cinantya, C., & Rafianti, W. R. (2025). Empowering future educators: Analyzing digital literacy skills in elementary teaching assistants (TAs). *The Innovation of Social Studies Journal*, 6(2), 70.
- Aslamiah, A., Cinantya, C., Rafianti, W. R., Ngadimun, N., Amelia, R., Sari, L. A., & Aulia, N. (2023). Superior educational institution model in elementary school: The case study of education in Banjar District, Indonesia. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(10).
- Cinantya, C., Aslamiah, A., Suriansyah, A., & Novitawati, N. (2025). Teacher empowerment in digitalization of local wisdom-based learning (pp. 279–289). [Conference proceedings or book chapter – detail sumber diperlukan untuk penyempurnaan sitasi].
- Fitry, S. A. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya Islami di sekolah menengah pertama. *Ta'dib*, 11(2), 21–24.
- Ismawiyah, I., Anshari, M. Z., Aslamiah, A., Cinantya, C., & Azizah, F. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya mutu sekolah. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, 8(2), 192–202.
- Mundir, A. (2016). Pemimpin profesional madrasah. *Fikrotuna*, 4(2), 264592.
- Purwanti, R., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2024). The leadership school principal in the implementation of local character education. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(7).
- Putriningsih, S., Aslamiah, A., & Suriansyah, A. (2023). Relationship between principal transformational leadership, work commitment, motivation and work discipline of high school teachers in Banjarmasin City. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 7(11), 501–508.
- Qurtubi, A. (2017). Peran kepala sekolah dalam memfasilitasi pembinaan guru di lingkungan sekolah multikultural melalui kepemimpinan profesional. *Mimbar Pendidikan*, 2(1), 81–94.
- Rahayuningsih, Y. S., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang positif di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7850–7857.
- Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Syamsuddin, S. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan budaya di sekolah. *Al Asma: Journal of Islamic Education*, 2(1), 81–96.
- Wati, R., Najiyah, K. H., Rahmah, S. A., & Cinantya, C. (2024). Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu sekolah. *Jurnal Pendidikan Integratif*, 5(4).