



memiliki kepala sekolah yang buruk, atau sebaliknya (Muhammad Fajri, 2021).

Semua nilai, kepercayaan, dan standar yang disepakati bersama dikenal sebagai budaya sekolah. Salah satu cara untuk menggambarkan budaya sekolah adalah sebagai sistem nilai-nilai dominan yang mengatur kebijakan sekolah (Setiyati, 2014). Salah satu contoh budaya sekolah yang ideal adalah budaya yang kuat. Budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap lingkungan sekolah dan perilaku setiap warga sekolah (Warsilah, 2015). Sebuah budaya sekolah yang kuat dapat dilihat dari anggota sekolah yang setia kepada sekolah, memahami tujuan sekolah, dan menyadari perilaku baik dan tidak baik.

Setiap hari, kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik bertindak sesuai prinsip. (Novi Zulfianti, 2021). Banyak fakta menunjukkan bahwa sekolah dengan budaya yang kuat dapat membangun institusi pendidikan yang dapat menentukan komitmen dan sikap yang baik terhadap proses organisasi pendidik dan kependidikan (Menderes Kovanci, 2020). Keberdayaan budaya sekolah membantu menentukan cara terbaik untuk melayani stakeholder pendidikan dan menemukan reaksi yang tepat untuk menghadapi persaingan yang berkembang. Jika sekolah memiliki budaya yang efektif, semua warga sekolah akan lebih termotivasi untuk bekerja sama yang didasarkan pada kepercayaan, lebih terbuka untuk ide-ide baru, dan memiliki kesempatan untuk melakukan pembaharuan untuk mencapai hasil terbaik.

Kepala sekolah saat ini menjalankan tugas yang lebih kompleks. Sangat penting bagi kepala sekolah untuk membentuk budaya sekolah, karena budaya ini berfungsi sebagai pusat transformasi dan perkembangan dalam dinamika pembelajaran di setiap sekolah. Lingkungan kerja yang baik biasanya ditandai dengan penghargaan dan pengakuan atas kinerja guru, kesempatan untuk bekerja sama dan mengembangkan profesionalitas mereka, dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas sekolah dari masa ke masa (Hendarman, 2018).

Namun, kenyataannya, banyak kepala sekolah gagal menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan mendorong partisipasi aktif dari warga sekolah. Di samping itu, kegagalan kepala sekolah untuk yang tidak peduli terhadap bawahannya dapat mengakibatkan kurangnya motivasi pada mereka. (Yayu Sri Rahayuningsih, 2022).

Peran penting kepala sekolah adalah menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan

dapat menunjukkan teladan dalam perilaku mereka saat bekerja (Hernita, 2018). Tidak hanya fasilitas dan prasarana yang memadai, tenaga pengajar yang hebat, dan kualitas input siswa adalah faktor yang menentukan keberhasilan sekolah, tetapi budaya sekolah juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi (Darmawan, 2019). Kemampuan kepala sekolah untuk merencanakan, menggerakkan, dan mengendalikan komponen yang diperlukan untuk organisasi sekolah sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Kepala sekolah juga harus mempertimbangkan hal-hal positif tentang sekolah, seperti kebiasaan baik yang ingin dipertahankan atau diperbaiki (Khikmah Anjarrini, 2022).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam membangun budaya sekolah. Penelitian ini juga memberikan dampak yang baik pada pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana peran seorang pemimpin membentuk budaya di sekolah.

## 2. Metode Penelitian

Untuk mengungkap situasi sosial tertentu, penelitian ini melakukan penelitian kualitatif, yang mengumpulkan dan menganalisis data dari situasi alamiah (Umrati, 2020). Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam, menggali fenomena, dan menarik kesimpulan terkait fenomena tersebut secara kontekstual. (Albi Anggito, 2018).

Tempat penelitian ini adalah SDN Ciwandan, yang terletak di Jalan Fatahillah Link. Umbul Jabar, Kelurahan Kepuh, Kecamatan Ciwandan, Kota Cilegon. Penelitian ini melibatkan guru dan tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis yang digunakan meliputi reduksi data, display data, dan kesimpulan/verifikasi kemudian dilakukan triangulasi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Kepala sekolah berfungsi sebagai manajer sekaligus pemimpin, dengan tanggung jawab untuk mengatur, memberi perintah, dan mengayomi karyawannya, serta menyelesaikan masalah (Abdul Hamid, 2023). Kepemimpinan yang baik seorang kepala sekolah akan memengaruhi suasana sekolah dari perspektif fisik, sosial, dan akademik. Hal ini memungkinkan pendidikan berjalan dengan

baik, guru dan tenaga kependidikan yang senang bekerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan hubungan baik dengan dengan orangtua siswa dan masyarakat (Mataputun, 2018).

Kepala sekolah dan warga sekolah bekerja sama untuk membangun sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk mengelola sekolah yang dipimpinnya secara efisien dan efektif. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki indikator berikut: a) Menggerakkan, kepala sekolah berfungsi sebagai motor penggerak program sekolah dan penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara keseluruhan; b) Mengarahkan, Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memberi instruksi kepada guru dan tenaga kependidikan tentang kegiatan yang telah diberikan; c) Membimbing, salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah membimbing tenaga kependidikan dan guru dalam praktik pelatihan serta memberikan bantuan ketika mereka menghadapi masalah; d) Melindungi, kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan prestasi sekolah dan meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga peran mereka sangat penting; e) Membina, kepala sekolah harus selalu dapat menjaga keseimbangan antara guru dan tenaga kependidikan sambil memperhatikan kepentingan sekolah dan Masyarakat; f) Memberi teladan, kepala sekolah harus berani mengambil resiko, percaya diri, bertanggung jawab, dan jujur dalam ucapan, tindakan, dan disiplin waktu; g) Memberi dorongan, untuk setiap kegiatan dan tugas, setiap anggota memilih tempat kerja yang menarik dan menyenangkan. Sederhananya, motivasi harus diberikan kepada anggota sebagai insentif dan penghargaan untuk anggota yang berprestasi; h) Kepala sekolah membantu dengan memberikan pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan serta memperbaiki sarana dan prasarana yang tidak memadai yang mengganggu aktivitas sekolah (Wahjosumidjo, 2021).

Budaya sekolah terdiri dari prinsip-prinsip dan simbol-simbol yang mempengaruhi tindakan, kebiasaan, dan tradisi sehari-hari dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. (Suwandayani, 2020). Setiap sekolah harus memiliki kemampuan untuk membangun budaya sekolah sebagai identitas dan rasa bangga sekolah. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada pembelajaran intrakurikuler tetapi juga pembelajaran ekstrakurikuler, sehingga mengembangkan minat, kreativitas, dan bakat siswa (Nasrudin, 2023).

Keberadaan budaya sekolah yang sehat dapat meningkatkan mutu sekolah, performa sekolah, dan kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, budaya sekolah ini perlu diperkuat. (Tarno, 2015). Untuk menghasilkan perubahan dan kemajuan dalam proses pembelajaran di sekolah, kepala sekolah harus berusaha menciptakan budaya sekolah yang positif, yang ditandai oleh lingkungan sekolah yang menyenangkan (Rohanim, 2018). Pengembangan budaya sekolah bergantung pada budaya masyarakat sekitar, jadi harus didasarkan pada kebutuhan sekolah, di mana kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik terintegrasi dengan budaya yang berkembang di lingkungan mereka. Selain menjadi bagian dari lingkungannya, sekolah juga harus berperan sebagai pengembangan budaya lingkungannya (Sutaryanti, 2023).

Budaya sekolah yang baik memungkinkan peserta didik berada dalam lingkungan belajar yang mendorong mereka untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sekolah yang unggul sangat berkomitmen untuk mempromosikan nilai-nilai positif, seperti membaca buku, membantu orang lain, dan bertegur sapa (Shobirin, 2016).

Pengaruh kepala sekolah terhadap pengembangan budaya sekolah dapat dilihat dari bagaimana mereka memberikan inovasi pada program sekolah dan menggunakan strategi untuk menjalankan program secara konsisten. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat meningkatkan partisipasi warga sekolah dalam implementasi budaya sekolah. Guru dan tenaga kependidikan di SDN Ciwandan adalah informan dalam penelitian ini. Peneliti mewawancarai 17 informan, termasuk guru kelas, guru mata pelajaran, dan operator sekolah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SDN Ciwandan, peran kepala sekolah dalam mengembangkan budaya sekolah dianggap penting oleh guru dan tenaga kependidikan. Hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan mengatakan hal-hal seperti berikut.

Peran Kepala Sekolah sebagai *leader* dalam menggerakkan guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan budaya sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu sekolah yang dipimpin di lingkungan masyarakat. Peraturan pemerintah nomor 6 tahun 2018 menyatakan bahwa "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana. Kepala sekolah

besar peranannya menjadi penentu kebijakan keberhasilan secara menyeluruh.

Kepala sekolah melibatkan guru dan tenaga kependidikan dalam penyusunan program sekolah. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah selalu melibatkan guru dan tenaga kependidikan untuk menyusun program sekolah. Kepala sekolah juga meminta pendapat dan masukan dari guru dan tenaga kependidikan dalam penyusunan program tersebut sehingga menjadi ketentuan program sekolah yang harus dilaksanakan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa untuk membuat program kerja sekolah harus melibatkan semua pihak baik guru maupun tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan teori Wenny Dwi Lestari & Muhamad Sholeh: 2021, yang menyatakan kepala sekolah tidak hanya memiliki kemampuan untuk membuat program yang inovatif tetapi juga memiliki kemampuan mendorong semua guru dan tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan program tersebut. Sekolah yang banyak melakukan inovasi dikatakan unggul. Semua warga sekolah bertanggung jawab atas pembentukan budaya sekolah.

Kepala sekolah mensosialisasikan program sekolah. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah mensosialisasikan program budaya sekolah kepada seluruh warga sekolah diantaranya peserta didik, guru dan tenaga kependidikan mendapatkan respon baik. Kepala sekolah juga memasang selogan-selogan budaya sekolah seperti budayakan S7 (senyum, salam, sapa, sopan, santun dan salaman), jagalah kebersihan dan lain sebagainya.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa program budaya sekolah yang sudah dibuat kemudian disosialisasikan kepada seluruh warga sekolah agar dapat direalisasikan. Hal ini sejalan dengan teori Hidayat & Nia Martina: 2022 yang menyatakan kepala sekolah harus sosialisasi kegiatan program sekolah untuk memastikan program berjalan sebaik mungkin. kepala sekolah juga harus berinteraksi baik dengan lingkungan sekolah maupun dengan pihak luar sekolah.

Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Mengarahkan Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Mengembangkan Budaya Sekolah. Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah perlu mampu mengarahkan guru agar melakukan pekerjaan dengan baik guna mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah

mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan sekolah. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah selalu mengikutsertakan guru dan tenaga kependidikan pada setiap kegiatan sekolah, menyambut kedatangan siswa dipagi hari ataupun kegiatan lainnya. Kepala sekolah juga menugaskan guru untuk melatih dan membimbing siswa yang mengikuti lomba sesuai dengan bakat yang dimiliki oleh guru. Contohnya guru A berbakat dalam bidang tari maka ditugaskan untuk melatih menari.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah melibatkan guru dalam setiap aspek yang terkait dengan kegiatan sekolah. Hal ini sejalan dengan teori Dewi Widiana Rahayu: 2016, yang menyatakan untuk menciptakan budaya sekolah yang positif, peran guru memiliki kepentingan yang besar. Guru memiliki tanggung jawab untuk mengajar peserta didik dalam bidang akademik dan non akademik, bukan hanya sebagai pendidik. Guru menunjukkan kepada peserta didik contoh dalam mematuhi aturan. Ini bisa memotivasi peserta didik untuk patuh terhadap aturan yang sudah ada.

Kepala sekolah memberikan tugas secara adil kepada guru dan tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah selalu bersikap adil dalam memberikan tugas kepada guru maupun tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya sehingga kami menjalankan tugas dengan rasa senang dan nyaman. Kepala sekolah juga memberikan motivasi kepercayaan kepada guru untuk membangun rasa percaya diri bahwa semuanya bisa menjalankan apa yang telah ditugaskan.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah memberikan tugas sesuai bidang kepada guru dan tenaga kependidikan secara adil. Hal ini sejalan dengan teori Nuril Furkan: 2013, menyatakan kepala sekolah sebagai panutan dalam membangun budaya sekolah. Ketika kepala sekolah berkomunikasi secara dialogis dalam menetapkan kebijakan sekolah dan tidak menjadi otoriter dalam membuat keputusan sekolah, warga sekolah akan merasa senang, dihargai, dan betah di sekolah.

Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Membimbing Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Mengembangkan Budaya Sekolah. Kepala sekolah perlu memberikan arahan dan berkolaborasi dengan bawahannya agar mencapai hasil yang terbaik. Mengarahkan guru untuk memahami tugas mereka,

menanyakan dan berdiskusi secara pribadi tentang tantangan yang dihadapi guru dalam menjalankan tugas mereka, baik dalam administrasi maupun pelaksanaan program budaya sekolah.

Kepala sekolah membangun komunikasi yang baik dengan guru dan tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah berperilaku baik dan sangat ramah. Kepala sekolah juga sering menegur sapa para guru dan tenaga kependidikan dan menanyakan secara individu atau kelompok tentang tugas yang telah diamanahkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah bersifat ramah, sering memberi sapaan dan menanyakan kemajuan tugas atau mengawasi perkembangan program sekolah kepada guru dan tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan teori Christifora Rahawarin & Suharsimi Arikunto: 2015 menyatakan komunikasi organisasional adalah proses interaktif di mana individu bekerja sama untuk menghasilkan dan menerjemahkan pesan. Aktivitas yang direncanakan dengan baik menghasilkan jaringan pemahaman dengan mempertimbangkan hubungan yang ada di antara individu yang berpartisipasi dalam dan di luar organisasi. Harapannya adalah komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar antara guru dan kepala sekolah dapat memberikan dukungan kepada guru untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka.

Kepala sekolah membimbing guru dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan budaya sekolah. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah selalu terbuka untuk siapapun, terkhusus yang memerlukan bantuan atau bimbingannya. Setiap bulan sekali, kepala sekolah rutin mengadakan kegiatan *In House Training* untuk memberikan bimbingan dan pembinaan kepada guru maupun tenaga kependidikan yang mengalami kesulitan atau masalah. Kepala sekolah juga mendatangkan pemateri ahli dalam bidang tertentu apabila diperlukan.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah mengadakan kegiatan bimbingan rutin sebulan sekali dalam kegiatan *In House Training*. Hal ini sejalan dengan teori Pujiyanto, Yasir Arafat, & Andi Arif Setiawan: 2020 menyatakan kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memberikan instruksi, tuntutan, dan bimbingan, menjalankan organisasi, membangun hubungan komunikasi yang efektif, dan memberikan pengawasan sesuai dengan perencanaan dan waktu.

Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Melindungi Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Mengembangkan Budaya Sekolah. Tugas kepala sekolah meliputi pengawasan terhadap perkembangan sekolah yang dipimpinnya. Ancaman sering kali dihadapi oleh kepala sekolah untuk dipindahkan atau dipecat jika tidak mampu meningkatkan kinerja sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan manajemen dan kepemimpinan yang beragam untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya dengan efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.

Kepala sekolah menumbuhkan kesadaran guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan budaya sekolah. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah selalu mengingatkan guru dan tenaga kependidikan akan tugas dan tanggung jawabnya, memperhatikan kegiatan yang dilakukan guru dan tenaga kependidikan dalam proses pelaksanaan pembelajaran dan memantau pembelajaran guru melalui komunitas belajar di PMM yang diakses oleh guru dan tenaga kependidikan. Komunitas belajar SDN Ciwandan dinamakan RABEG.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah selalu memperhatikan pekerjaan guru dan tenaga kependidikan dan mengingatkan akan tanggung jawab mereka. Hal ini sejalan dengan teori Hidayat: 2019 menyatakan penting bagi guru dan tenaga kependidikan untuk memahami peran mereka dalam membangun individu peserta didik. Setelah guru memahami tugas dan tanggung jawab mereka, langkah berikutnya adalah meningkatkan pemahaman mereka sehingga mereka dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan efektif. Selain itu, ini akan menumbuhkan rasa ingin tahu di antara guru dan anggota kelompok lainnya sehingga mereka memperhatikan lingkungan. Selanjutnya, menumbuhkan komitmen yang tinggi sehingga guru dan anggota lainnya merasa aman, nyaman, dan menyenangkan saat melakukan tugas dan fungsi lainnya.

Kepala sekolah meningkatkan prestasi sekolah. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi guru maupun tenaga kependidikan melalui pelatihan-pelatihan atau kegiatan *In House Training*. Kepala sekolah juga memotivasi para guru agar mengikuti Calon Guru Penggerak. Apabila ada yang tidak lulus terus dimotivasi untuk mengikuti lagi mendaftar diangkat berikutnya supaya para guru semakin berkembang. Adapun upaya kepala

sekolah dalam meningkatkan prestasi ke siswa melalui lomba-lomba akademik maupun non akademik. Guru melakukan pembinaan kepada siswa supaya siswa bisa mengikuti perlombaan akademik seperti lomba OSN IPA dan matematika, adapun perlombaan non akademik seperti lomba FLS2N ada pembinaan untuk anak yang bisa membuat, menggambar, puisi dan lainnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa Kepala sekolah meningkatkan kinerja sekolah dengan cara meningkatkan kualitas guru melalui pelatihan, mendorong partisipasi dalam program guru penggerak, serta meningkatkan prestasi siswa dalam bidang akademik dan non-akademik. Hal ini sejalan dengan teori Tarhid: 2018 menyatakan bahwa Kepala sekolah harus menyadari bahwa kesuksesannya tergantung pada orang lain, seperti pendidik dan tenaga kependidikan. Konsekuensinya, kepribadian kepala sekolah sangat krusial dan berdampak pada prestasi sekolah.

Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Membina Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Mengembangkan Budaya Sekolah. Agar kualitas pendidikan meningkat dan tujuan akademik tercapai, kepala sekolah, pengawas, dan pihak lain memberikan dukungan dan melakukan pembinaan terhadap guru.

Kepala sekolah memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah memfasilitasi pelatihan-pelatihan di SDN Ciwandan melalui IHT (In House Training) dengan tema yang berbeda disesuaikan dengan kebutuhan. Selain itu juga kepala sekolah selalu mendukung dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan potensinya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan baik secara daring ataupun luring melalui PMM atau diklat-diklat lainnya baik online ataupun offline. Kepala sekolah juga menggunakan metode pendekatan sebagai kegiatan pembinaan yakni pendekatan kekeluargaan. Pendekatan yang kepala sekolah lakukan yakni penyampaian tugas dan tanggung jawab guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan tugas masing-masing. Kepala sekolah akan memanggil secara individu mempertanyakan kendala apa yang menghambat kinerjanya, sehingga akan diberikan solusinya.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru dan tenaga kependidikan melalui pendekatan yang bersifat kekeluargaan atau melalui pelatihan. Hal ini sejalan dengan teori Dewi Tia Agustine, dkk: 2019 menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan

kepada guru di luar pedoman administratif yang telah ditetapkan secara resmi. Kepala sekolah juga memberikan pelatihan berbasis masalah, seperti pendekatan supervisi pada masalah kelompok dan pendekatan supervisi pada masalah individu. Metode-metode ini diharapkan dapat membantu guru menyelesaikan masalah.

Kepala sekolah melakukan evaluasi dalam pelaksanaan budaya sekolah. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah melakukan evaluasi kegiatan dalam setiap satu semester. Artinya semua kegiatan baik itu program sekolah ataupun pembelajaran akan dievaluasi bersama dalam satu semester.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah melakukan evaluasi setiap satu semester sekali untuk mengevaluasi semua kegiatan atau pembelajaran yang telah dilaksanakan dalam satu semester. Sejalan dengan teori Ilham Komarudin, dkk: 2024, menyatakan sangat penting untuk mengakselerasi dan memastikan kualitas pendidikan melalui evaluasi kinerja guru. Ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dan memberikan dasar untuk pengembangan profesional yang diinginkan.

Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Memberi Teladan Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Mengembangkan Budaya Sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki peran yang signifikan di lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus memberikan contoh yang baik bagi seluruh anggota sekolah.

Kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada guru dan tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah menjadi contoh bagi guru sebagai teladan yang baik, sehingga kepala SDN Ciwandan lebih memprioritaskan tugasnya sebagai pemimpin yakni datang lebih awal pada pukul 07.00 WIB. Kepala sekolah juga ikut berdiri didepan gerbang sekolah menyambut kedatangan anak-anak dengan 7S (senyum, salam, sapa, sopan, santun, semangat dan salaman).

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa, Kepala sekolah memberikan contoh yang baik dengan hadir lebih awal dan menerima peserta didik. Hal ini sejalan dengan teori Munika Maduratna: 2013, menyatakan bahwa kepala sekolah menjadi contoh untuk warga sekolah. Menjadi contoh dengan melakukan apa yang Anda katakan, berkomitmen, memenuhi janji, dan bertindak sesuai ucapan. Salah satu ciri utama keteladanan seseorang adalah disiplinnya. Seperti guru dan tenaga kependidikan menunggu

siswa di depan gerbang sekolah dengan tiba lebih awal.

Kepala sekolah memimpin kegiatan budaya sekolah. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah jika tidak ada kegiatan dinas, selalu datang lebih awal dan menyambut kedatangan para peserta didik di depan gerbang sekolah serta memimpin apel pagi hari.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah datang lebih awal untuk mengikuti apel pagi. Hal ini sejalan dengan teori Wilson Simanjuntak, dkk: 2024, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk membuat program apel pagi yang menginspirasi dan memiliki arti bagi peserta didik. Dengan demikian, apel pagi menjadi bukan hanya rutinitas sehari-hari tetapi juga kesempatan untuk memotivasi dan menginspirasi peserta didik untuk mencapai prestasi.

Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Memberi Dorongan Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Mengembangkan Budaya Sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah mendorong dan memberikan semangat kepada bawahannya. Kepala sekolah juga memberikan pujian secara langsung kepada guru yang disiplin untuk menjadi contoh bagi guru lain.

Dari pernyataan tersebut, jelas bahwa kepala sekolah terus memberikan dorongan kepada guru dan staff pendidikan. Hal ini sejalan dengan teori Sri Setiyati: 2014, menyatakan kepala sekolah memegang peran yang sangat penting dalam memberikan motivasi kepada guru. Apabila kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru, maka kinerjanya akan meningkat.

Kepala sekolah memberi penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah memberikan penilaian yang lebih kepada guru dan tenaga kependidikan dalam E-kineja bagi yang menjalankan tugas dengan sangat baik. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan penghargaan secara materi kepada guru atau tenaga kependidikan yang memiliki tugas mendampingi peserta didik yang mengikuti lomba dan menjuarai lomba tersebut.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah selalu menghargai kinerja bawahannya. Hal ini sejalan dengan teori Eka Warna, dkk: 2020, menyatakan penghargaan diberikan secara adil, sehingga akan meningkatkan motivasi guru untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Penghargaan ini, bersama dengan penghargaan yang diberikan oleh sekolah, akan meningkatkan motivasi guru untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

Peran Kepala Sekolah Sebagai *Leader* Dalam Memberi Bantuan Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Mengembangkan Budaya Sekolah. Kepala sekolah sebagai fasilitator di institusi pendidikan, kepala sekolah diharapkan mampu memberikan bantuan kepada guru dalam mengalami perubahan penting yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Kepala sekolah memberi bantuan kepada guru dan tenaga kependidikan. Hasil wawancara dengan 17 guru di SDN Ciwandan menyatakan bahwa Kepala sekolah memberikan bimbingan dan bantuan kepada guru maupun tenaga kependidikan yang mengalami kesulitan. Kepala sekolah sering menanyakan program sekolah dan apa yang menjadi keluhan atau kendala dari para guru. Sehingga kepala sekolah mencari solusi atau langsung ikut serta membantu menghadapi masalahnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa kepala sekolah biasanya membantu guru dan tenaga kependidikan yang mengalami masalah. Hal ini sejalan dengan teori Nasib Tua L.G & Paningkat Siburian: 2018, menyatakan Kepala sekolah harus membantu guru saat mereka menghadapi masalah.

Adapun wujud pelaksanaan budaya yang ada di SDN Ciwandan, diantaranya: a) S7 (Salam, Senyum, Sapa, Sopan, Santun, Salaman dan Semangat). Kepala sekolah, guru maupun tenaga kependidikan setiap hari menyambut kedatangan siswa di gerbang sekolah dengan S7 yaitu Salam, Senyum, Sapa, Sopan, Santun, Salaman dan Semangat. Dilakukan penyambutan dengan S7 itu agar para peserta didik semangat untuk menuntut ilmu di sekolah dan menciptakan rasa kekeluargaan; b) Apel Pagi. Semua warga sekolah melaksanakan kegiatan apel pagi secara rutin setiap hari Selasa, Rabu, dan Kamis. Pelaksanaan apel pagi bertujuan untuk mengecek keteraturan dan kedisiplinan siswa dalam berpakaian serta siap untuk belajar di kelas. Pada pelaksanaan apel pagi biasanya dipimpin oleh ibu kepala sekolah; c) SEMUTLIS (Sepuluh Menit Lingkungan Sehat). Sepuluh Menit Lingkungan Sehat atau yang biasa disebut SEMUTLIS. Kegiatan ini dilaksanakan setelah

selesai melaksanakan apel pagi yaitu membersihkan ruang kelas, halaman kelas dan lingkungan sekitar dengan waktu sepuluh menit; d) Cinta Al-Qur'an. Iman dan ketakwaan siswa ditingkatkan melalui kegiatan rutin membaca Al-Qur'an setiap Jum'at pagi di halaman sekolah. Melalui cinta Al-Qur'an, diharapkan agar peserta didik kegemaran membaca Al-Qur'an sehingga mereka selalu berada didekat Al-Qur'an, membiasakan diri beribadah kepada Allah SWT dengan membaca dan mengamalkan seluruh ajaran-Nya; e) SABSIIH (Sabtu Bersih). Sabtu Bersih atau yang biasa disebut SABSIIH. Kegiatan ini dilakukan setiap hari sabtu yaitu membersihkan seluruh area sekolah dengan bergotong royong dilakukan oleh seluruh warga sekolah; f) Ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan pengembangan karakter siswa serta meningkatkan bakat, minat, kemampuan, kepribadian, kerja sama, dan kemandirian mereka. Kegiatan ekstrakurikuler di SDN Ciwandan dilakukan setiap hari Sabtu setelah jam sekolah berakhir atau setelah duhur. Adapun kegiatan ekstrakurikuler di SDN Ciwandan yaitu Pramuka, De Gong, Angkulung dan Menari. Adapun yang rutin dilaksanakan yaitu pramuka. De Gong, Angkulung dan Menari dilaksanakan secara kondisional ketika akan ada kegiatan sekolah, perlombaan atau acara tertentu.

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait peran kepala sekolah sebagai *leader* dalam mengembangkan budaya sekolah bahwasannya kepala sekolah melaksanakan perannya sebagai leader dengan baik. Sekolah dengan budaya yang kokoh mendapatkan reputasi yang baik di mata orang, begitupun sebaliknya. Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah memotivasi, membimbing, melindungi, mendukung, memberikan contoh, mendorong, dan membantu seluruh warga sekolah, termasuk guru dan tenaga kependidikan. Membangun budaya sekolah bukan hanya tanggung jawab kepala sekolah; semua bagian sekolah berperan penting dalam membangun budaya yang baik. Adapun budaya yang ada di SDN Ciwandan yaitu: menyambut siswa yang datang dengan 7S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun, Salaman, Semangat), Apel Pagi, SEMUTLIS (Sepuluh Menit Untuk Lingkungan Sehat), Cinta Al-Qur'an, SABSIIH (Sabtu Bersih), dan Ekstrakurikuler.

Saran dalam penelitian ini, untuk kepala sekolah agar dapat melestarikan budaya yang ada serta menumbuhkan kesadaran kepada seluruh warga sekolah sehingga suasana sekolah menjadi

nyaman dan menyenangkan dan untuk penelitian selanjutnya dapat dijadikan masukan atau pembelajaran dalam mengembangkan budaya sekolah.

#### Daftar Pustaka

- Abdul Hamid, F. S. (2023). Konsep & Teori Dasar Manajemen Pendidikan Islam. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Albi Anggito, J. S. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Sukabumi: CV Jejak.
- Christifora, R & Suharsimi, A. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 3 (2), 175.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang. *Jurnal MANDIRI Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, 246.
- Dewi W.R. (2016). Internalisasi Nilai Karakter Melalui Budaya Sekolah. *Jurnal Buana Pendidikan*.61.
- Eka W. dkk. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Sekota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1 (2) 365.
- Furkan, Nuril. (2013) Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Hendarman. (2018). Kepala Sekolah Sebagai Manajer: Teori dan Praktik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hernita, R. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *JMKSP Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 265.
- Hidayat & Nia, M. (2022) Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Journal Of Education Management*. 3 (1), 49.
- Ilham, K. dkk. (2024). Evaluasi Kinerja Guru, Model dan Metode Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal Of Education*, 6 (2) 11350.
- Khikmah Anjarrini, I. I. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Sebagai Unggulan Sekolah di MI Muhammadiyah 1 Jombang. *MANAJIM Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 453-454.

- Mataputun, Y. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Menderes Kovanci, Y. I. (2020). *The Study Of Relationship Between Teachers Perception Of School Culture, Organizational Commitment and Their Resistance To Change. Journal Of Educational Theory and Practice Research*, 297.
- Muhammad Fajri, M. R. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Madrasah Aliyah Swasta Amaliyah Sunggal. *Jurnal Islami, Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 1.
- Nasib, T.L.G. & Paningkat, S. (2018). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5 (1), 71.
- Nasrudin. (2023). Manajemen Perubahan sekolah. Sumatera Barat: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Novi Zulfianti, C. Z. (2021). Kontribusi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah di SMK Negeri 1 Meulaboh. *Jurnal Visipena*, 100.
- Pujianto, dkk. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal Of Education Research*, 1 (2), 107.
- Rohanim, H. d. (2018). Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Teori dan Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rosyad, M. I. (2023). Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah (Studi Kasus Di SDN Kalijudan 1 239 Surabaya). *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 379.
- Sri, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 204.
- Shobirin, M. (2016). Konsep dan Implementasi Kurikulum 2013 Di Sekolah Dasar. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutaryanti, B. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Manajemen. Kalimantan Selatan: Ruang Karya Bersama.
- Suwandayani, E. P. (2020). Manajemen Sekolah Dayyhyhhsar Unggul. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Tarno, D. d. (2015). Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah. Yogyakarta: Gava Media.
- Umrati, H. W. (2020). Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan. Sulawesi Selatan: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Wahjosumidjo. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Warsilah, W. W. (2015). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Di UPT SD Kecamatan Moyudan Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 98.
- Wenny D.L. & S, Muhamad. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Sekolah. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9 (2), 314.
- Wilson, S. dkk. (2024) Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Partisipasi Peserta Didik Dalam Meningkatkan Apel Pagi. *Jurnal Pendidikan dan Humaniora*, 3 (2), 831.
- Yayu Sri Rahayuningsih, S. I. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Budaya Sekolah Yang Positif di Era Resolusi Industri 4.0. *Jurnal Basicedu*, 7851.