

Manajer Pendidikan

Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana

E-ISSN 2623-0208

P-ISSN 1979-732X

Volume 13, Nomor 3, Desember 2019

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan di Bidang Kesiswaan
Desmi Yanti

Pengelolaan Akreditasi Sekolah Menengah Atas oleh Badan Akreditasi Provinsi Bengkulu
Edi Efendi, Aliman

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru
Eka Saputra, Sudarwan Danim

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru
Irma Andesmiyanti, Osa Juarsa

Pengembangan Karir Guru
Lelyana Pasaribu

Kinerja Guru dalam Pembelajaran
Merthi Satya Perdana, Rohiat

Manajemen Kesiswaan
Mesi Santrianti

Rencana Pengembangan Sekolah
Mirzan, Zakaria

Pengelolaan Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah Atas
Mulyati

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Neli Yurnalis

Adopsi Nilai-Nilai Budaya Lokal dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah
Novi Fitriyanti, Rambat Nur Sasongko

Pembinaan Disiplin Siswa
Reffy Handriyani, Manap Somantri

Peran Tata Usaha dalam Administrasi Kurikulum
Sherlywaty

Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan
Shinta Armayani, Connie

Implementasi Sistem Manajemen Mutu dalam Bidang Kurikulum
Yayu Marita

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Bengkulu

Manajer Pendidikan

E-ISSN 2623-0208

P-ISSN 1979-732X

Volume 13, Nomor 3, Desember 2019

Manajer Pendidikan is managed and published by Magister of Educational Administration, Universitas Bengkulu. Manajer Pendidikan is published 3 times per year (January, August and December) with E-ISSN 2623-0208 and P-ISSN: 1979-732X. Manajer Pendidikan is open access, peer-reviewed, and published in Indonesia. Manajer Pendidikan publishing scientific papers, including bestpractices research, action research, evaluative research and innovative/development research in the course of educational management and administration, leadership, supervision, and science education. We accept unpublished, high quality, and original research manuscripts issues include practices, policies, and research in educational management from early childhood education to higher education which cover the areas of instruction, learning, teaching, curriculum development, educational leadership, educational policy, educational evaluation and supervision, multicultural education, teacher education, educational technology, educational developments, educational psychology, and international education in Indonesia and other parts of the world.

Editor In Chief

Manap Somantri, Universitas Bengkulu, Indonesia

Managing Editor

Asti Putri Kartiwi, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Section Editor

Sudarwan Danim, Universitas Bengkulu, Indonesia

Syaiful Anwar, Universitas Bengkulu, Indonesia

Copy Editor

Connie, Universitas Bengkulu, Indonesia

Badeni, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Layout Editor

Sumarsih, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Administrative Staff

Mita Rahmawati, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Peer Reviewers

Ahmad Zabidi Abdul Razak, University of Malaya, Kuala Lumpur (ID Scopus: 54381342100), Malaysia

Mohd Hilmy Baihaqy Yussof, Kolej Universiti Perguruan Ugama Seri Begawan, Brunei Darussalam

Udin Syaifudin Saud, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

Rusdinal, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Aan Komariah, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung (ID Scopus: 57190879046), Indonesia

Imron Arifin, Universitas Negeri Malang (ID Scopus: 56451676900), Malang, Indonesia

Cepi Syafruddin Abd Jabar, Universitas Negeri Yogyakarta (ID Scopus: 57205058823), Yogyakarta, Indonesia

Rambat Nur Sasongko, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Rohiat, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Aliman, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Zakaria, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Sumarsih, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Arwildayanto, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Address

Study Program of Educational Administration, Faculty of Teacher Training and Education, Universitas Bengkulu

Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Bengkulu 38371A, Telp. +63 736 21186. Fax. 073621186

e-mail: manajerpendidikan@unib.ac.id

Daftar Isi

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan di Bidang Kesiswaan Desmi Yanti	230 - 242
Pengelolaan Akreditasi Sekolah Menengah Atas oleh Badan Akreditasi Provinsi Bengkulu Edi Efendi, Aliman	243 - 248
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru Eka Saputra, Sudarwan Danim	249 - 259
Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Irma Andesmiyanti, Osa Juarsa	260 - 264
Pengembangan Karir Guru Lelyana Pasaribu	265 - 272
Kinerja Guru dalam Pembelajaran Merthi Satya Perdana, Rohiat	273 - 280
Manajemen Kesiswaan Mesi Santrianti	281 - 292
Rencana Pengembangan Sekolah Miran, Zakaria	293 - 306
Pengelolaan Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah Atas Mulyati	307 - 311
Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Neli Yurnalis	312 - 327
Adopsi Nilai-Nilai Budaya Lokal dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Novi Fitriyanti, Rambat Nur Sasongko	328 - 341
Pembinaan Disiplin Siswa Reffy Handriyani, Manap Somantri	342 - 350
Peran Tata Usaha dalam Administrasi Kurikulum Sherlywaty	351 - 361
Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Shinta Armayani, Connie	362 - 371
Implementasi Sistem Manajemen Mutu dalam Bidang Kurikulum Yayu Marita	372 - 382

ADOPSI NILAI-NILAI BUDAYA LOKAL DALAM KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Novi Fitriyanti¹, Rambat Nur Sasongko²

¹SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah, ²Universitas Bengkulu
e-mail: noveefitrijunius1981@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan adopsi nilai-nilai budaya dalam kepemimpinan Kepala SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, subyek penelitiannya adalah kepala sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini ternyata kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal sesuai dengan situasi, kondisi dan pemahaman kepala sekolah terhadap nilai-nilai budaya lokal.

Kata Kunci: Nilai-Nilai Budaya Lokal, Kepemimpinan, Kepala Sekolah.

Abstract: This study described what local cultural values are adopted in the leadership of principal at SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah. This study used qualitative-descriptive method. In this paper, the subject of research was the principal. The data collected by using interview, observation and documentation. The results obtained indicate that the adoption of local cultural values in the leadership of principal has been implemented in appropriate with the principal's situation, condition and understanding of local cultural values.

Keywords: Adoption, Local Cultural Values, Leadership, Principal.

PENDAHULUAN

Bangsa yang besar adalah bangsa yang menghargai jasa para pahlawannya, mempertahankan sejarahnya, serta melestarikan budaya yang dimilikinya. Pendidikan atau sekolah menjadi alternatif utama sebagai suatu lingkungan yang digunakan untuk mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam praktek kependidikannya. Adopsi terhadap nilai-nilai budaya lokal dalam sekolah akan menjadi sarana untuk melestarikan budaya masyarakat dan lingkungan sekitar.

Menurut Karwati (2013:78) sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar

mengajar, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah (Wahjosumidjo, 2009:349).

Menurut Danim (2010:145) kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2002:83) kepala sekolah adalah seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Menurut Daryanto (2011:136), kepala sekolah adalah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah. Menurut

Sasongko dan Sahono (2016:35) menjelaskan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin di sekolah. Ia merupakan orang nomor satu di sekolahnya yang memimpin para pemimpin, seperti guru, wali kelas, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, dan sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama (Kristiawan dkk, 2017).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat tergantung dengan peran kepala sekolahnya sebagai pemimpin (Kristiawan, 2016; Aprilana dkk, 2017; Yuliani dan Kristiawan, 2017; Yuliandri dan Kristiawan, 2017; Kristiawan dan Asvio, 2018; Kristiawan dan Rahmat, 2018; Sriwahyuni dan Kristiawan, 2019). Kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, dalam rangka memetakan arah pendidikan sekolah di masa yang akan datang, mengembangkan pencapaian kualitas sekolah yang diharapkan, memelihara fokus perhatian terhadap proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif untuk menghasilkan peserta didik yang unggul. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam proses pendidikan yang berlangsung di sekolah (Kristiawan dkk, 2019; Kristiawan dkk, 2017). Artinya peran dan kapabilitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi penting. Menurut Mulyasa (2004:182) tugas dan tanggung jawab kepala sekolah menyangkut seluruh kegiatan sekolah.

Semua tindakan dan perilaku kepala sekolah yang tercermin dalam gaya kepemimpinannya akan sangat berpengaruh terhadap semua komponen sekolah. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai-nilai budaya dan agama.

Seorang kepala sekolah harus mampu membaca situasi dan kondisi di lingkungannya. Kepala sekolah harus pandai memanfaatkan nilai-nilai dari budaya lokal dalam praktek kepemimpinannya. Nilai-nilai budaya lokal yang telah berakar di masyarakat akan lebih mudah diterima. Dengan mengadopsi nilai-nilai budaya lokal, seorang kepala sekolah dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya lebih efektif. Meskipun kepala sekolah telah berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan peran kepemimpinannya tetap saja fenomena pergeseran nilai budaya dan menurunnya moralitas pendidik dan peserta didik terjadi di sekolah.

Nilai budaya itu sendiri menurut beberapa ahli yakni Koentjaraningrat dalam Warsito (2012:99) adalah nilai budaya terdiri nilai dari konsepsi-konsepsi yang hidup dalam alam pikiran sebagian besar warga masyarakat mengenai hal-hal yang mereka anggap amat mulia. Sistem nilai yang ada dalam suatu masyarakat dijadikan orientasi dan rujukan dalam bertindak. Oleh karena itu, nilai budaya yang dimiliki seseorang mempengaruhinya dalam menentukan alternatif, cara-cara, alat-alat, dan tujuan-tujuan pembuatan yang tersedia.

Nilai-nilai budaya merupakan nilai-nilai yang telah disepakati dan tertanam dalam suatu masyarakat, lingkup organisasi, lingkungan masyarakat, yang mengakar pada suatu kebiasaan, kepercayaan, simbol-simbol, dengan karakteristik tertentu yang dapat dibedakan satu dan lainnya sebagai acuan perilaku dan tanggapan atas apa yang terjadi atau sedang terjadi. Nilai-nilai budaya akan tampak pada simbol-simbol, slogan, motto, visi misi, sesuatu yang nampak sebagai acuan pokok suatu lingkungan atau organisasi.

Setiap individu dalam melaksanakan aktivitas sosialnya selalu berdasarkan serta berpedoman pada nilai-nilai atau sistem yang ada dan hidup dalam masyarakat itu sendiri. Artinya nilai-nilai itu sangat banyak

mempengaruhi tindakan dan perilaku manusia, baik secara individual, kelompok atau masyarakat secara keseluruhan tentang baik buruk, benar salah, patut atau tidak patut. Nilai budaya lokal adalah suatu bentuk konsepsi umum yang dijadikan pedoman atau petunjuk didalam bertingkah laku baik secara individual, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan tentang baik buruk, benar salah, patut atau tidak patut.

Berdasarkan uraian di atas, kepala sekolah dan nilai-nilai budaya lokal sangat menarik untuk diangkat dalam tulisan ini dengan judul "Adopsi Nilai-Nilai Budaya Lokal dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMAN1 Bengkulu Tengah". Secara umum permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Bengkulu Tengah? Secara khusus, rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut: 1) Apa nilai-nilai budaya lokal yang diadopsi dalam kepemimpinan kepala sekolah? 2) Bagaimanakah kepala sekolah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam melaksanakan kepemimpinan di sekolah? 3) Apakah manfaat adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar? 4) Apakah permasalahan yang ditemukan dari adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah? 5) Bagaimanakah solusi untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan dari adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah ?

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan nilai-nilai budaya lokal yang diadopsi dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Bengkulu Tengah. Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan nilai-nilai budaya lokal yang diadopsi oleh kepala sekolah dalam kepemimpinan sekolah, mendeskripsikan adopsi nilai-nilai budaya lokal oleh kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan

sekolah, mendeskripsikan manfaat adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah guna memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, mendeskripsikan permasalahan dari adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah, dan solusi dalam mengatasi permasalahan yang ditemukan dalam adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan data serta tambahan pengetahuan mengenai adopsi nilai-nilai budaya lokal yang telah diterapkan dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 1 Bengkulu Tengah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan, yang berupa kegunaan atau manfaat bagi berbagai pihak. Pertama, terkhusus bagi kepala sekolah di SMAN 1 Bengkulu Tengah, hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai evaluasi dan masukan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Kedua, bagi guru dan karyawan SMAN 1 Bengkulu Tengah, hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan untuk melaksanakan kewajibannya masing-masing. Ketiga, bagi sekolah lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah. Keempat, bagi pemuka masyarakat dan ketua adat di Kecamatan Talang Empat dan Dinas Dikbud Provinsi Bengkulu, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mendukung program-program sekolah guna pelestarian nilai-nilai budaya lokal. Kelima, bagi peneliti lain, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai rujukan untuk melaksanakan penelitian yang relevan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan

pendekatan kualitatif, dengan alasan penelitian ini dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan (Carolina, 2012:26). Metode deskriptif adalah metode yang berintikan upaya menemukan pengetahuan seluas-luasnya tentang objek research pada suatu masa atau saat tertentu. Deskriptif artinya uraian, yaitu gambaran atau lukisan tentang keadaan objek pada suatu waktu atau saat tertentu.

Arikunto (2000:16) mengemukakan bahwa subjek adalah benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adopsi nilai-nilai kultur dalam kepemimpinan sekolah. Dalam penelitian kualitatif subjek adalah semua orang, dokumen dan peristiwa-peristiwa yang bisa diamati, diobservasi atau diwawancarai sebagai sumber informasi yang dianggap ada hubungannya dengan permasalahan penelitian (Satori dan Komariah, 2012:52). Selanjutnya Nasution (Satori dan Komariah, 2012:58) menjelaskan bahwa penentuan subjek (responden) dianggap telah memadai apabila telah sampai kepada taraf "*redundancy*" (ketuntasan atau kejenuhan), artinya bahwa dengan menggunakan responden selanjutnya boleh dikatakan tidak lagi diperoleh tambahan informasi baru yang berarti. Maka subyek yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah pemuka masyarakat atau ketua adat dan kepala sekolah. Dipilihnya pemuka masyarakat atau ketua adat karena mereka mengetahui nilai-nilai budaya lokal, kepala sekolah karena pihak yang terlibat langsung dan terkena dampak dari adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan di SMAN 1 Bengkulu Tengah.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Langkah analisis data kualitatif dalam penelitian ini

adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari kebijakan dan program sekolah yang dibuat dan dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah harus mempertimbangkan kearifan lokal dalam membuat suatu kebijakan ataupun program sekolah. Kearifan lokal dapat berupa segala sesuatu yang konkrit ataupun yang abstrak.

Kearifan lokal yang berupa hal-hal yang abstrak inilah yang disebut sebagai nilai-nilai budaya lokal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua BMA Kota Bengkulu yang sekaligus adalah tokoh adat suku Lembak diketahui bahwa dalam setiap etnis atau suku bangsa terdapat nilai-nilai budaya. Akan tetapi nilai-nilai budaya bersifat abstrak sehingga tidak semua orang memahami keberadaan nilai-nilai budaya lokalnya sendiri. Misalnya di Kabupaten Bengkulu Tengah, terdapat suku Rejang, suku Lembak, suku Serawai atau suku-suku pendatang lainnya. Tentunya suku-suku ini memiliki nilai-nilai budaya lokal. Misalnya suku Lembak, terdapat slogan *tiga tali spilin*. Slogan ini artinya adalah terdapat tiga unsur dalam masyarakat, yaitu pemuka masyarakat, aparatur dan rakyat. Ketiga unsur tersebut adalah satu kesatuan yang harus saling mendukung agar dapat mencapai kemajuan. Slogan ini dapat diterapkan dalam kepemimpinan kepala sekolah.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah diketahui bahwa mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan atau program sekolah melibatkan ketiga unsur penting di sekolah, yaitu: guru/karyawan, siswa dan masyarakat. Misalnya program sekolah sehat. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai kepada evaluasi program sekolah sehat melibatkan guru/karyawan, siswa dan masyarakat.

Keterlibatan tiga unsur penting dalam program sekolah mencerminkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya suku Lembak, yaitu tiga tali spilil atau pematang tiga.

Proses adopsi terhadap nilai-nilai budaya lokal oleh kepala sekolah sangat memerlukan pemahaman kepala sekolah terhadap keberadaan nilai-nilai budaya lokal. Latar belakang suku bangsa seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi nilai-nilai budaya lokal yang diadopsinya dalam kepemimpinan.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah diketahui bahwa perilaku dan karakter kepala sekolah lebih banyak mengadopsi nilai-nilai budaya lokal suku Rejang. Konsepsi masyarakat Rejang akan menghargai dan memandang sesuatu itu bernilai tinggi bila orang yang masih ada ikatan persaudaraan tidak membiarkan keluarganya dalam kesulitan. Konsep ini digunakan oleh kepala sekolah dalam membuat kebijakan dan program sekolah.

Kebijakan dan program sekolah yang mengadopsi nilai-nilai budaya lokal suku Rejang lainnya adalah kurikulum muatan lokal (prakarya). Dalam dokumen kurikulum sekolah, diketahui bahwa materi dalam mata pelajaran prakarya memanfaatkan nilai-nilai budaya lokal setempat.

Usaha sekolah untuk ikut melestarikan alam diwujudkan dengan menyusun muatan kurikulum prakarya yaitu dengan memanfaatkan barang-barang bekas dan mengolahnya menjadi barang bernilai, menanam tanaman hias dan obat. Sejalan dengan usaha menjaga kelestarian alam, sekolah juga melaksanakan kegiatan gotong royong. Kegiatan gotong royong ini dilakukan setiap hari jumat. Menurut kepala sekolah, gotong royong ini dilakukan selain untuk menciptakan lingkungan sekolah yang bersih juga usaha untuk menjaga tali silaturahmi antar sesama warga sekolah dan masyarakat di sekitar lingkungan sekolah.

Kepala sekolah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal suku Rejang, suku Lembak dan suku lainnya dalam membuat kebijakan dan program sekolah. Nilai-nilai budaya lokal yang diadopsi adalah *swarang pantang stumang* (tolong menolong), *taneak tanai utan piandan* (suku penjaga bumi), *tiga tali spilil* (pematang tiga), *sayang anak dibiarkan benci anak dimanjakan* dan budaya gotong royong.

Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan kepemimpinan yang efektif. Seorang kepala sekolah harus mampu membaca situasi dan kondisi di lingkungannya. Kepala sekolah harus pandai memanfaatkan nilai-nilai dari budaya lokal dalam praktek kepemimpinannya sebagai *leader* (pemimpin) yang terdiri dari lima aspek yaitu: 1) integritas kepribadian yang kuat, 2) memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, 3) memiliki visi dan memahami misi sekolah, 4) kemampuan mengambil keputusan dan 5) kemampuan berkomunikasi.

Seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang kuat. Integritas kepribadian kepala sekolah menyangkut akhlaknya yang mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, menjadi teladan bagi komunitas di sekolah, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah serta memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Dari hasil wawancara dan observasi peneliti di lapangan, kepala sekolah menerapkan budaya malu. Dalam bahasa Rejang *pantang bleseng*. Perilaku konsisten, perilaku bertanggung jawab juga dan disiplin menjadi aspek penting dari kepribadian seorang kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan beberapa perilaku kepala sekolah yang mencerminkan adanya integritas kepribadian yang kuat dan mengadopsi nilai-nilai budaya lokal: 1) konsisten dalam berpikir, berucap dan bersikap, 2) bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, 3) keteladanan dan 4) disiplin. Pengembangan kualitas guru dan karyawan di SMAN 1 Bengkulu Tengah merupakan hal yang menjadi prioritas kepala sekolah. Upaya untuk mengembangkan kompetensi dan kualitas guru diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk formal, informal dan non formal.

Pengembangan secara formal kepala sekolah senantiasa mendorong, memotivasi, memberikan kesempatan pada guru untuk secara formal melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dan secara informal kepala sekolah memberikan bimbingan secara khusus yang sifatnya tidak terjadwal jika ada guru yang hendak mengikuti lomba, serta secara non formal kepala sekolah menyelenggarakan kegiatan internal maupun eksternal sekolah. Kegiatan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas guru dilakukan kepala sekolah secara merata dan dimusyawarahkan secara kekeluargaan.

Salah satu upaya pengembangan mutu sumber daya guru yang dilakukan oleh SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). MGMP merupakan suatu kegiatan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, di forum MGMP ini, semua kegiatan secara mandiri dikelola oleh tim guru mata pelajaran. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk mengelola MGMP secara mandiri.

Demikian juga halnya dalam melakukan perekrutan terhadap guru dan karyawan sekolah. Kepala sekolah merencanakan kebutuhan guru dan karyawan dengan terlebih dahulu berdiskusi dengan wakil-wakil kepala sekolah. Kepala sekolah

sangat menghargai keberadaan sumber daya lokal. Termasuk sumber daya manusianya. Sekitar 90% guru dan karyawan honorer adalah masyarakat sekitar sekolah. Jadi dapat diketahui untuk merekrut guru/karyawan honorer, kepala sekolah lebih mengutamakan sistem kekerabatan daripada mempertimbangkan potensi dan keahlian seseorang.

Selain melakukan pembinaan terhadap guru dan karyawan sekolah, kepala sekolah juga memperhatikan tunjangan kesejahteraan guru. Pemberian tunjangan kesejahteraan guru sangat erat kaitannya dengan mutu dan kualitas seorang guru. Karena itu pengabdian seseorang harus diimbangi dengan pemberian tunjangan kesejahteraan. Seseorang tidak akan bekerja maksimal sewaktu nilai pekerjaannya tersebut tidak dihargai. Pemberian tunjangan kesejahteraan harus diartikan dalam kategori yaitu secara material dan non material.

Pemberian tunjangan kesejahteraan guru dan karyawan adalah hal yang sangat diperhatikan oleh pimpinan SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah, hal ini berangkat dari pepatah Rejang *swarang pantang stumang*. Pantang membiarkan saudara dalam kesulitan. Tidak hanya guru dan karyawan yang menjadi perhatian kepala sekolah, siswa pun menjadi prioritas kepala sekolah. Untuk melakukan pembinaan dan pengembangan potensi terhadap siswa, di SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah dilaksanakan kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ini wajib diikuti oleh siswa. Kegiatan ekstrakurikuler adalah keharusan untuk siswa. Semua siswa diwajibkan untuk mengikuti minimal satu ekstrakurikuler yang menjadi syarat kenaikan kelas. Selain melakukan pembinaan dan pengembangan potensi siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler, kepala sekolah juga memperhatikan kebutuhan siswa terutama untuk siswa kurang mampu. Sekolah memberikan keringanan uang komite sekolah untuk siswa kurang mampu. Ada siswa yang dibebaskan uang komite 100%, 75% dan 50%.

Proses menetapkan besaran persen dibicarakan kepala sekolah terlebih dahulu.

SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah dengan perjuangan yang cukup panjang menjadi sekolah yang berstatus negeri favorit di Bengkulu Tengah yang menjadi tumpuan dan harapan masyarakat. Maka untuk memperhatikan status tersebut SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah harus membenahi diri terus menerus dengan cara 1) merumuskan visi kelembagaan yang jelas menggambarkan kualifikasi ideal kelembagaan SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah yang diharapkan dapat dicapai di masa yang akan datang, 2) merumuskan misi kelembagaan yang jelas menggambarkan profil sekolah yang menjadi tumpuan harapan masyarakat, 3) merumuskan tujuan-institusional SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah dengan tegas menggambarkan kualifikasi perilaku ideal lulusan yang dihasilkan dan pendidik sebagai tulang punggung keberhasilan proses belajar mengajar, 4) menjadikan visi, misi dan tujuan sekolah sebagai landasan filosofis dan operasional di dalam merumuskan program penyelenggaraan pendidikan maupun kebijakan pengembangan pendidikan.

Dengan visi, misi dan tujuan yang dimiliki SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah, maka arah pengembangan menjadi jelas, oleh karena itu dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah, kepala sekolah melakukan banyak diskusi dengan pihak-pihak terkait. Salah satu tugas krusial kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengambil keputusan. Keputusan yang diambil tersebut bisa berdampak besar bagi lembaga, baik positif maupun negatif. Karena itu, sebelum mengambil keputusan, seyogyanya kepala sekolah mempelajari masalah dan mengantisipasi segala kemungkinan yang terjadi usai penetapan keputusan. Ada masalah yang membutuhkan keputusan cepat, pelan-pelan, dan lama (dengan banyak pertimbangan).

Dengan mengadakan musyawarah bersama seluruh elemen sekolah, maka akan membantu kepala sekolah dalam mengambil keputusan. Adanya musyawarah itu pun tidak lepas dari keputusan kepala sekolah. Dengan kata lain, secara objektif, pengambil keputusan mutlak ada di tangan kepala sekolah sebagai *top leader* di dalam organisasi sekolah. Jika kepala sekolah adalah sosok yang demokratis-partisipatif, semua anggota tentunya akan diberi hak untuk menentukan keputusan lewat ide-ide dan pemikiran-pemikiran segar-kritis mereka. Namun, jika kepala sekolah adalah seorang otoriter, maka keputusan akan diambil sendiri dengan semua resiko yang sudah dipertimbangkan.

Dari hasil wawancara dan observasi peneliti, kepala sekolah mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan. Keputusan yang diambil secara bersama umumnya adalah keputusan yang partisipatif. Dalam membuat keputusan partisipatif ini juga melibatkan komponen-komponen sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi, baik dalam bentuk lisan, tulisan maupun non verbal. Keterampilan komunikasi amat penting bagi seorang kepala sekolah, karena hampir sebagian besar tugas dan pekerjaan kepala sekolah senantiasa melibatkan dan berhubungan dengan orang lain. Komunikasi yang efektif akan sangat membantu terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, kepala SMAN 1 Bengkulu Tengah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal yaitu *pantang bleseng* (budaya malu), *betanem lem gelung kandang bepanew nak atie dalen* (taat hukum atau adat), *swarang pantang stumang* (tolong menolong),

mandasei basanak (kekerabatan), *sayang anak dibiarkan benci anak dimanjakan*, *tiga tali spilin* (pematang tiga), demokrasi dan bahasa daerah.

Salah satu indikasi kesuksesan sekolah adalah banyaknya partisipasi dari semua elemen bangsa di dalamnya. Jika angka partisipasinya kecil, maka sekolah tersebut dikatakan kurang sukses, karena tidak mampu memanfaatkan semua potensi terbaiknya untuk berpartisipasi. Kemajuan sekolah berawal dari banyaknya pihak yang ikut berpartisipasi sesuai kemampuan mereka. Dan, tugas kepala sekolah adalah merangkul semua pihak agar mau berpartisipasi membesarkan sekolah sesuai bidangnya masing-masing.

Salah satu pihak tersebut adalah masyarakat yang terdiri atas orang tua siswa atau wali siswa, lingkungan sekolah, tokoh masyarakat, dunia usaha dan aparat pemerintah di daerah setempat. Salah satu usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah melakukan silaturahmi. Kepala sekolah senantiasa melibatkan masyarakat dalam setiap kegiatan. Mengadopsi pepatah suku Lembak *tiga tali spilin*, maka peranan masyarakat menjadi salah satu faktor keberhasilan sekolah. Pertemuan-pertemuan untuk mempererat tali silaturahmi dengan masyarakat sekitar menjadi agenda wajib di sekolah. Dalam setiap kegiatan, sekolah senantiasa mengundang tokoh masyarakat, aparat desa, aparat pemerintahan di sekitar sekolah dan orang tua siswa. Untuk membuat suatu kebijakan di sekolah, kepala sekolah juga sering meminta ide, saran dari masyarakat terkait.

Kepala sekolah juga memberdayakan masyarakat di sekitar sekolah. Pedagang-pedagang di kantin sekolah adalah masyarakat di sekitar sekolah. Mengadakan pertandingan dalam liga smantap dengan menyewa lapangan desa, melaksanakan pertandingan persahabatan dengan karang taruna. Kepala sekolah juga membuat program gotong royong

setiap hari jumat. Gotong royong tersebut tidak hanya dilaksanakan di sekolah tetapi juga di sekitar sekolah. Acara bakti sosial juga sering dilakukan oleh pihak sekolah. Melibatkan masyarakat dalam berbagai program dan kegiatan di sekolah yang bersifat sosial, perpisahan, peringatan hari besar nasional, keagamaan, dan pentas seni. Pelibatan masyarakat disesuaikan dengan hobi, kemampuan, dan pekerjaan mereka dengan program dan kegiatan yang akan dilakukan oleh sekolah.

Dari hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi peneliti menemukan hambatan dari adopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan kepala sekolah. Adapun permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah keterbatasan pemahaman kepala sekolah mengenai nilai-nilai budaya lokal, karakter kepala sekolah sangat mempengaruhi kepemimpinannya dan kurangnya dukungan dari masyarakat. Untuk mengatasi permasalahan tersebut kepala sekolah berusaha meningkatkan pemahamannya mengenai nilai-nilai budaya lokal melalui membaca, bertanya dan berdiskusi dengan tokoh-tokoh adat.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan di sekolah. Ini dibuktikan dari hasil wawancara dan observasi peneliti bahwa ada beberapa kebijakan dan program sekolah yang mengadopsi nilai-nilai budaya lokal masyarakat setempat.

Kebijakan dan program sekolah yang dibuat melibatkan masyarakat, guru dan karyawan, serta siswa. Mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi melibatkan ketiga komponen tersebut. Hal ini merupakan adopsi dari nilai budaya suku Lembak, yaitu *tiga tali spilin atau pematang tiga*. Kebijakan mengenai bantuan untuk siswa tidak mampu dilakukan kepala sekolah dengan mengadopsi nilai budaya suku Rejang *swarang pantang stumang*. Pantang

membiarkan orang lain dalam kesulitan atau tolong menolong. Bantuan untuk siswa tidak mampu diberikan dalam bentuk bebas uang komite atau keringanan pembayaran uang komite. Kepala sekolah juga mengizinkan anak-anak yang benar-benar tidak mampu untuk tinggal di mushalla dan juga ikut mengurus sekolah. Untuk menentukan siswa-siswa yang layak mendapatkan mendapatkan bantuan, kepala sekolah terlebih dahulu mendiskusikannya dengan wali kelas, wakil kesiswaan, wakil humas, komite sekolah, guru BK dan kepala desa. Dan dalam pelaksanaannya dilakukan oleh bendahara komite. Bendahara komite melaporkan secara rutin persemester kepada kepala sekolah. Dan di akhir tahun pelajaran dilakukan evaluasi bersama oleh kepala sekolah, pengurus komite, bendahara komite dan perwakilan guru. Kebijakan ini telah mengadopsi nilai-nilai budaya suku Lembak yaitu *tiga tali spilin* (pematang tiga).

Adopsi nilai-nilai budaya lokal suku Lembak *tiga tali spilin* (pematang tiga) juga dapat dilihat dari program sekolah sehat dan sekolah aman. Kedua program ini adalah program unggulan di sekolah rujukan. Mulai dari perencanaan program melibatkan guru, karyawan dan siswa. Kemudian dalam pelaksanaannya, sekolah mengadakan kerja sama dengan pihak kepolisian dalam program sekolah aman. Bekerja sama dengan Puskesmas Kembangseri dalam program sekolah sehat. Dalam program sekolah sehat, kepala sekolah mengadopsi nilai-nilai budaya suku Rejang *taneak tanai utan piandan* (suku penjaga bumi). Salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk mewujudkan sekolah sehat adalah dengan melakukan gerakan penghijauan di lingkungan sekolah. Suku Rejang terkenal dengan istilah suku penjaga bumi (*taneak tanai utan piandan*).

Selain dari program sekolah sehat, untuk mewujudkan kepedulian sekolah terhadap lingkungan, maka dalam kurikulum

prakarya dibuat kegiatan siswa yang memanfaatkan barang-barang bekas menjadi barang-barang yang bernilai ekonomi. Kemudian siswa juga diminta membuat hasil-hasil karya yang memanfaatkan kekayaan alam daerah, misalnya: membuat kerajinan yang berbahan dasar bambu, tempurung kelapa dan tanaman sawit.

Kepala sekolah juga membuat kegiatan gotong royong atau bersih jumat. Kegiatan gotong royong ini dilakukan dua minggu sekali. Wilayah yang dibersihkan di sekitar lingkungan sekolah. Gotong royong ini tidak hanya dilakukan dalam hal kebersihan saja. Akan tetapi gotong royong ini dilakukan setiap ada kegiatan di sekolah. Misalnya: perayaan Isra Miraj, hari Kartini, pelaksanaan UNBK, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara, hasil observasi dan dokumentasi tersebut maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan di SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah. Suatu nilai apabila sudah membudaya pada diri seseorang, maka nilai itu akan dijadikan sebagai pedoman atau petunjuk didalam bertindak laku. Secara fungsional sistem nilai budaya mendorong individu untuk berperilaku seperti apa yang ditentukan. Mereka percaya, bahwa hanya dengan berperilaku seperti itu mereka akan berhasil Kahl dalam Pelly (1994: 100). Sistem nilai itu menjadi pedoman yang melekat erat secara emosional pada diri seseorang atau sekumpulan orang, malah merupakan tujuan hidup yang diperjuangkan.

Kepribadian kepala sekolah SMA Negeri 1 Bengkulu Tengah tercermin dalam sikap konsisten, bertanggung jawab, keteladanan dan disiplin. Perilaku konsisten yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam bentuk ucapan dan tindakan. Kepala sekolah mengadopsi nilai-nilai budaya suku Rejang yaitu *pantang bleseng* (budaya malu) dan *betanem lem gelung, kandang bepanew nak atie dalen* (taat hukum atau adat). Kedua nilai-

nilai budaya lokal ini sama artinya dengan budaya malu atau berlaku harus sesuai dengan ketentuan hukum dan adat.

Selain sikap konsisten, salah satu sifat yang dapat memperkuat keyakinan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah merasa dirinya diamanahi kepemimpinan dan harus bertanggung jawab. Hal ini akan memberikan kontribusi keimanan dan keyakinan akan kemampuan dan menciptakan wibawa dalam diri bawahannya. Hal ini juga dapat memberantas kelemahan bawahan dan menumbuhkan kembangkan rasa percaya diri para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah SMAN 1 Bengkulu Tengah memikul tanggung jawab yang besar terhadap sekolah dan komponennya. Segala tindakan yang dilakukan oleh semua staf sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Memikul tanggung jawab adalah kewajiban seorang pemimpin dalam berbagai situasi dan kondisi. Hal inilah yang mendasari pemikiran kepala sekolah untuk bertanggung jawab terhadap semua resiko yang dihadapi oleh seorang pemimpin, baik berupa sanksi dari atasan atau pihak lain yang berhubungan dengan perbuatan yang dilakukan, atau yang dilakukan oleh pihak sekolah dan tenaga kependidikan yang dipimpinya. Kepala sekolah selalu mendampingi bawahannya terutama ketika sedang bermasalah baik itu permasalahan hukum, pribadi dan lain-lain.

Keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kepala SMAN 1 Bengkulu Tengah selalu berusaha satu kata dengan perbuatan. Kepala sekolah berusaha untuk menjadi contoh yang baik. Memberikan contoh yang baik dalam hal berpakaian. Beliau selalu berpakaian sesuai dengan aturan. Memberikan contoh yang baik mengenai disiplin waktu. Kepala sekolah datang lebih awal dari pegawainya. Setiap pagi beliau

sudah duduk rapi dan menyambut siswa, guru dan karyawan dengan senyum.

Berdasarkan hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam mengembangkan integritas kepribadian yang berupa perilaku konsisten, tanggung jawab, keteladanan dan disiplin. Menurut Sagala (2009) dalam Karwati dan Priansa (2013:118) seorang kepala sekolah memiliki integritas yang kuat sebagai pemimpin yang tercermin dalam pola perilaku kepemimpinan, terdiri dari: sikap konsisten dalam berpikir, bersikap, berucap dan berbuat dalam setiap melaksanakan suatu tugas pokok dan fungsi, memiliki komitmen, loyalitas dan etos kerja yang tinggi dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan, tegas dalam mengambil sikap dan tindakan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas, dan disiplin dalam melaksanakan suatu tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Kepala SMAN 1 Bengkulu Tengah menggunakan strategi mendelegasikan karena beliau menganggap tenaga kependidikannya telah memiliki kemampuan yang tinggi dalam menghadapi suatu persoalan, demikian pula kemauan untuk meningkatkan profesionalismenya. Para pegawainya dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri melalui pengawasan umum. Kepala sekolah mengadopsi nilai-nilai budaya suku Lembak yaitu *sayang anak dibiarkan benci anak dimanjakan*. Kepala sekolah memberikan kemandirian terhadap bawahannya yang telah diamanahi tugas dan tanggung jawab.

Kepala SMAN 1 Bengkulu Tengah juga memperhatikan kuantitas dan kualitas pegawainya. Untuk mengatasi kekurangan guru di beberapa mata pelajaran, kepala sekolah merekrut guru honorer yang berasal dari masyarakat setempat. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk memberdayakan sumber daya di lingkungan sekitar sekolah. Demikian juga untuk tenaga non

kependidikan, kepala sekolah juga merekrut sumber daya dari lingkungan sekitar sekolah. Hampir 95% tenaga guru dan non guru honorer adalah masyarakat sekitar sekolah. Kepala sekolah mengadopsi nilai-nilai budaya suku Rejang *mandasei basanak* (nilai kekerabatan). Oleh karena nilai kekerabatan yang sangat tinggi sehingga kepala sekolah merekrut guru dan karyawan honorer tanpa seleksi.

Selain kuantitas, kepala sekolah juga memperhatikan kualitas guru dan karyawan. Kepala sekolah mengadakan beberapa program yakni melalui: pelatihan dan workshop untuk guru dan karyawan, pembentukan kelompok kerja guru mata pelajaran, penyediaan perpustakaan dan wifi, dan memberikan kebebasan kepada guru untuk melanjutkan studi lanjut gelar.

Selain kegiatan tersebut, kepala sekolah juga melakukan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan kelompok. Pendekatan individu merupakan pendekatan utama. Untuk meningkatkan mutu guru, kepala sekolah memotivasi dan memfasilitasi guru untuk belajar sendiri melalui membaca. Kepala sekolah menyediakan perpustakaan dan buku-buku yang dapat dimanfaatkan oleh guru. Sekolah juga menyediakan layanan internet gratis sehingga guru dapat memperluas pengetahuannya dan tidak buta teknologi.

Selain guru dan karyawan, kondisi siswa menjadi perhatian utama kepala sekolah. Untuk meningkatkan kompetensi siswa dan menyalurkan minat maka sekolah mewajibkan semua siswa untuk mengikuti ekstrakurikuler yang menjadi syarat kenaikan kelas. Dari hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam memahami kondisi guru, karyawan dan siswa.

Untuk mengembangkan mutu sekolah, kepala sekolah menjadikan visi, misi, dan tujuan sekolah sebagai target pengembangan

mutu sekolah. Untuk merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah, kepala sekolah SMAN 1 Bengkulu Tengah membuat tim khusus dan mengadakan diskusi dengan pihak-pihak terkait. Menurut Helgeson (1996:100) mengemukakan bahwa visi merupakan penjelasan tentang rupa yang seharusnya dari suatu organisasi ketika ia berjalan dengan baik.

Dalam membuat visi, misi dan tujuan sekolah, kepala sekolah senantiasa berdiskusi dengan semua komponen sekolah dan masyarakat yang terlibat. Kepala sekolah mengadopsi nilai-nilai budaya suku Lembak *tiga tali spilin* (pematang tiga). Kepala sekolah secara demokrasi mengadakan musyawarah untuk membuat visi, misi dan tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya dalam memahami visi dan misi sekolah. Kemampuan membuat keputusan adalah kemampuan untuk mendefinisikan masalah dan menentukan cara terbaik dalam memecahkannya. Kemampuan membuat keputusan adalah yang paling utama bagi seorang pimpinan.

Menurut Newel (1992) dalam Asmani (2012:156), pembuatan keputusan partisipatif dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik, karena sejumlah pemikiran orang diperkenalkan dalam memecahkan suatu masalah. Jika orang dilibatkan dalam membuat keputusan, maka orang tersebut lebih suka untuk melaksanakan keputusan itu secara efektif.

Kepala sekolah SMAN 1 Bengkulu Tengah selalu berusaha demokratis dalam mengambil keputusan. Semua warga sekolah dilibatkan dalam membuat keputusan. Kepala sekolah menyelesaikan persoalan dengan cara kekeluargaan. Namun seringkali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam mengambil keputusan. Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Lebih lanjut lagi Uchjana (1986:56) menjelaskan bahwa “Komunikasi adalah penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain”. Proses penyampaian atau pemindahan itu berlangsung pada umumnya dengan menggunakan bahasa. Bahasa adalah lambang yang mewakili sesuatu, baik yang berwujud (konkrit) maupun yang tidak berwujud (abstrak). Jika komunikasi mempergunakan bahasa disebut komunikasi verbal dan bila komunikasi mempergunakan lambang-lambang yang bukan bahasa disebut komunikasi non verbal.

Dari hasil wawancara dan observasi diperoleh informasi bahwa kepala sekolah SMAN 1 Bengkulu Tengah melakukan komunikasi secara verbal dengan guru, karyawan, siswa dan masyarakat menggunakan bahasa daerah. Kepala sekolah berasal dari suku Rejang dan berdomisili lama di Kembangseri di lingkungan suku Lembak. Sehingga kepala sekolah dapat berkomunikasi lisan menggunakan bahasa daerah. Umumnya seseorang akan merasa lebih dekat ketika diajak berkomunikasi dengan bahasa daerahnya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah telah mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam melaksanakan kepemimpinan di sekolah. Dukungan dari seluruh *stakeholders* ini sangat penting untuk memajukan sekolah secara lebih cepat dan produktif. Menurut Sagala (2009:234), sekolah dan masyarakat adalah dua komunitas yang saling melengkapi antara satu dengan yang lainnya, bahkan

memberikan warna terhadap perumusan model pembelajaran tertentu di sekolah oleh suatu lingkungan masyarakat tertentu pula. Sekolah berperan dalam melestarikan nilai-nilai kultur pendidikan, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan agama yang dianut oleh para guru dan siswa kepada generasi penerus, serta untuk menjamin kemajuan ilmu pengetahuan dan kemajuan sosial dengan menjadi pelaku aktif dalam perbaikan masyarakat.

Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa kepala sekolah mengadakan hubungan kerja sama dengan masyarakat dan lingkungan sekitar sekolah. Kerja sama ini berupa kerja sama edukatif yaitu kerja sama sekolah dengan wali murid dalam mengatasi perkembangan belajar siswa. Kerja sama kultural yaitu kerja sama dengan masyarakat dalam hal hubungan sosial, keagamaan dan lain-lain. Kerja sama institusional yaitu kerja sama antara sekolah dengan Puskesmas Kembangseri dalam program sekolah sehat, kerja sama dengan Polsek Talang Empat dalam program sekolah aman dan kerja sama dengan perpustakaan daerah. Hal ini sejalan dengan pendapat Purwanto (2004:194), hubungan kerja sama antara sekolah dan masyarakat digolongkan menjadi tiga jenis, yaitu: hubungan edukatif, hubungan kultural dan hubungan institusional.

Dari hasil wawancara dengan kepala SMAN 1 Bengkulu Tengah diperoleh bahwa dalam proses mengadopsi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan di sekolah terdapat beberapa hambatan, antara lain: pemahaman kepala sekolah, karakter kepala sekolah dan dukungan dari masyarakat. Kepala sekolah belum begitu memahami nilai-nilai budaya lokal yang ada di masyarakat Bengkulu Tengah. Latar belakang suku kepala sekolah sangat besar pengaruhnya terhadap sikap dan perilakunya. Menurut Clyde Kluchohn dalam Warsito (2012:99), nilai budaya sebagai konsepsi umum yang terorganisasi, yang mempengaruhi perilaku yang berhubungan

dengan alam, kedudukan manusia dalam alam, hubungan orang dengan orang dan tentang hal-hal yang diinginkan dan tidak diinginkan yang mungkin berkaitan dengan hubungan orang dengan lingkungan dan sesama manusia. Suatu nilai apabila sudah membudaya pada diri seseorang, maka nilai itu akan dijadikan sebagai pedoman atau petunjuk didalam bertingkah laku.

Perilaku dan karakter kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya suku Rejang. Untuk mengatasi permasalahan ini kepala sekolah berusaha untuk menambah pengetahuan dan belajar memahami nilai-nilai budaya suku lain dengan berdiskusi dengan tokoh-tokoh adat dan masyarakat. Selain permasalahan internal dari kepala sekolah sendiri, terdapat juga hambatan yang berasal dari luar, yaitu sulitnya untuk menghadirkan masyarakat dalam kegiatan sekolah. Karena kesibukan masyarakat, maka dukungan dan partisipasi dari masyarakat sangat minim sekali.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa adopsi nilai-nilai budaya lokal telah diterapkan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Nilai-nilai budaya lokal yang diterapkan kepala sekolah disesuaikan dengan pemahaman kepala sekolah terhadap nilai-nilai budaya lokal. Nilai-nilai budaya lokal yang diadopsi adalah nilai-nilai budaya suku Rejang yaitu *swarang pantang stumang* (tolong menolong) dan *taneak tanai utan piandan* (suku penjaga bumi), *lem gelung kandang bepanew nak atie dalen* (taat hukum atau adat), *mandasei basanak* (nilai kekerabatan), *pantang bleseng* (budaya malu), nilai-nilai budaya suku Lembak yaitu *tiga tali spilin* (pematang tiga) dan *sayang anak dibiarkan, benci anak dimanjakan* dan nilai budaya gotong royong.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Arikunto, S. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Graha Grafindo Persada.
- Asmani, J. M. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Cet.ke-1. Yogyakarta: DIVA Press.
- Carolina. (2012). *Inovasi Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran untuk Mengembangkan Multiple Intelligence di TK Islam Terpadu Auladuna Bengkulu*. Bengkulu: Program Pasca Sarjana FKIP UNIB.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Karwati., & Priansa. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Koentjaraningrat. (1987). *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Komariah, A., & Satori. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kristiawan, M. (2016). *Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Valia Pustaka.
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.

- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. (2019). *Supervisi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rusyono, E. (2013). *Kebudayaan Rejang*. Yogyakarta: Buku Litera.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sasongko, R. N., & Sahono, B. (2016). *Desain Inovasi Manajemen Sekolah*. Jakarta: Shany Publisher.
- Sriwahyuni, E., & Kristiawan, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).
- Suparno., & Danim, S. (2012). *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.
- Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2).
- Wahjosumidjo. (2000). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Warsito. (2012). *Antropologi Budaya*. Yogyakarta: Ombak.