

SKRIPSI

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK DI
SMA NEGERI 8 PINRANG**



OLEH

**NURHAENI
18.1900.037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

SKRIPSI

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK DI
SMA NEGERI 8 PINRANG**



OLEH

**NURHAENI
18.1900.037**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiya Institut
Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH
DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK DI
SMA NEGERI 8 PINRANG**

SKRIPSI

**Sebagai sala satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd.)**

**Program Studi Manajemen
Pendidikan Islam**

Disusun dan diajukan oleh:

**NURHAENI
18.1900.037**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2023

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang

Nama Mahasiswa : Nurhaeni

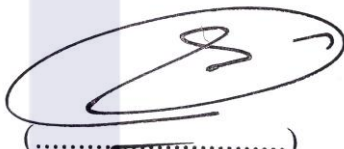
Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.037

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah No. 32244/2021

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama : Drs. Anwar, M.Pd. 

NIP : 19640109 199303 1 005 (.....)

Pembimbing Pendamping : Dr. Muzakkir, M.A. 

NIP : 19641231 199403 1 030 (.....)

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.
NIP. 19830420 200801 2 010

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Kepemimpinan Trasformatif Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik di SMA Negari 8 Pinrang

Nama : Nurhaeni

Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.037

Fakultas : Tarbiyah

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Daftar Penempatan Pembimbing : Surat Penempatan Pembimbing Skripsi Fakultas Tarbiyah No. 3244/2021

Tanggal Kelulusan : 13 Februari 2023

Disahkan oleh Komisi P

Drs. Anwar, M.Pd. (Ketua) 

Dr. Muzakkir, M.A. (Sekretaris) 

Dr. Muh Akib D, M.A. (Anggota) 

Dr. Abd Halik, M.Pd.I. (Anggota) 

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah M.Pd.
NIP. 19830420 200801 2 010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. Berkat hidayah, taufik dan maunah-nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menghanturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis, yaitu Ayah handa tercinta Sahabuddin dan ibunda tercinta Suhaeni serta sodara dan sodariku Nasruddin, Nurlina, Nurhikma, dan Nur'ariqa fatina yang senangtiasa ada saat suka dan duka yang selalu memanjatkan do'a dalam setiap sujudnya, sehingga penulis diberi kemudahan dan kekuatan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Drs. Anwar, M.Pd. dan Bapak Dr. Muzakkir, M.A. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selajutnya penulis juga menyapaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hannani, M.Ag. Sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare
2. Ibu Dr. Zulfa, M.Pd. Sebagai Dekan Fakultas Tarbiya IAIN Parepare atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.

3. Bapak Dr. Abd Halik, M.Pd.I. Selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Parepare atas kerja kerasnya dalam meningkatkan mutu prodi Manajemen Pendidikan Islam.
4. Bapak Sirajuddin, S.Pd., S.IPi., M.Pd. Sebagai Kepala Perpustakaan IAIN Parepare yang telah mengelolah perpustakaan secara tertib, sehingga pengguna/elemen yang ada di IAIN Parepare nyaman dalam penggunaan perpustakaan terkhusus mahasiswa yang ada di IAIN Parepare.
5. Seluru Staf IAIN Parepare yang telah memberikan izin dan informasi dalam melaksanakan penelitian.
6. Bapak dan Ibu program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktu dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
7. Bapak Suardi, S.Pd. Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang yang telah memberikan penulis izin untuk melakukan penelitian di SMA Negeri 8 Pinrang, dalam menyelesaikan Skripsi penulis. Dan segenap elemen yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang

Penulis tak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah swt. Berkenaan menilai segala kebijakan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyapaikan kiranya pembaca berkenaan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 15 Februari 2023
15 Jumadil Akhir 1444 H

Penulis



Nurhaeni
NIM.18.1900.037

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurhaeni
Nomor Induk Mahasiswa : 18.1900.037
Tempat/Tgl Lahir : Bakaru, 1 Desember 1998
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
fakultas : Tarbiyah
Judul Skripsi : Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 15 Februari 2023

Penulis



Nurhaeni
NIM.18.1900.037

ABSTRAK

Nurhaeni. *Kepemimpinan Trasformatif Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.* (Dibimbing oleh Anwar dan Muzakkir)

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang keadaan budaya akademik, Kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik serta faktor penghambat dan pendorong dalam kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SMA Negeri 8 Pinrang.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan Studi kasus. Adapun metode pengumpulan data melalui Observasi, wawancara, dokumentasi. Data yang telah diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan cara reduksi data, penyajian data, analisis data studi kasus dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang adalah dengan melibatkan seluruh elemen sekolah melalui empat ciri kepemimpinan transformatif yaitu (1) pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan yang diadaptasi, (2) budaya akademik yang ada sudah mencapai predikat cukup baik dibuktikan dengan budaya akademik maupun non akademik yang diraihya seperti budaya akademik; Prestasi, Kedisiplinan, Literasi Al-qur'an Pembinaan guru, Program keagamaan serta (3) faktor pendukung a) kesadaran diri yang tertanam dalam jiwa, b) kemampuan kepala sekolah dalam mengonsep program, c). kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan program. Faktor penghambat; a). masih terdapat beberapa individu yang belum menyadari pentingnya budaya akademik, serta b). masih terdapat beberapa warga sekolah yang membawa kebiasaan buruknya dari instansi lamanya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformatif, Kepala Sekolah, Budaya Akademik

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	11
B. Tinjauan Teori	15
1. Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah	15
2. Kepala Sekolah	26
3. Budaya Akademik.....	28

C. Tinjauan Konseptual.....	35
D. Bagan Kerangka Pikir.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
C. Fokus Penelitian	41
D. Jenis dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Uji Keabsahan Data.....	46
G. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	52
B. Keadaan Budaya Akademik	66
C. Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik	69
D. Faktor penghambat dan Pendorong.....	95
BAB V PENUTUP.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	i
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	v
BIODATA PENULIS	xxx

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
4.2.2	Data Akademik SMA Negeri 8 Pinrang	56
4.3.3	Data Non Akademik SMA Negeri 8 Pinrang	56
4.4.4	Data Kepala Sekolah yang pernah bertugas	58
4.5.5	Data Tenaga pendidik	58
4.6.6	Data Tenaga Kependidikan	59
4.7.7	Data keadaan Guru dan Pegawai	59

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Krangka fikir	36
3.1	Uji Keabsahan Data	46
3.2	Tenik Analisis Data	49



DAFTAR LAMPIRAN

No.Lamp	Judul Lampiran	Halaman
1.	Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari IAIN Parepare	VI
2.	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu	VII
3.	Surat Keterangan Selesai Meneliti dari lokasi penelitian	VIII
4.	Surat Pernyataan Wawancara	IX
5.	Pedoman Wawancara	XXI
6.	Dokumentasi	XXVII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang dibutuhkan oleh manusia. Permasalahanyang ada saat ini tidak menutup kemungkinan pada wilayah pendidikan itu sendiri. Hal ini didukung oleh pernyataan.¹ Bahwa beberapa permasalahan yang muncul dalam bidang pendidikan, diantaranya adalah sistem pendidikan yang terwarnai oleh sistem pendidikan barat, tidak ada perhatian terhadap tenaga pendidik, banyaknya pengaruh negatif terhadap anak didik, terpinggirnnya guru- guru yang berprestasi baik dari kegiatan belajar mengajar, tidak diberikannya tugas penting terhadap siswa berprestasi baik, serta kesibukan para tenaga pendidik dalam menutupi kebutuhan hidupnya. Setiap kalangan pendidikan berupaya untuk memajukan pendidikan di Indonesia khususnya. Suatu negara dapat maju dan berkembang jika pendidikan di negara tersebut baik. Untuk mewujudkan cita-cita luhur pendidikan di Indonesia sebagai wadah yang mampu menghasilkan anak bangsa yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia.

Di dalam Undang-Undang 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 2 Pasal 3 disebutkan bahwa:

"Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab". Hal ini mengandung arti bahwa semua pendidikan yang dilaksanakan di Negara Indonesia harus mengarah pada pencapaian tujuan di atas.

¹ Syahatah, H. *Quantum Learning*, (Cet. VI; Bandung: Hikmah, 2004). h. 124

Pendidikan merupakan akar kehidupan. Sekolah yang melekat dengan pendidikan didirikan untuk mencerdaskan dan mengembangkan afektif dan moral murid.² Manusia akan menjadi kuat jika ia telah mengenyam pendidikan yang baik pula, sehingga dalam out-put pendidikan menghasilkan insan yang cerdas dan berketuhanan. Dalam hal ini pemimpin sangat berperan aktif dalam melakukan perubahan di bidang pendidikan. Pemimpin tersebut tidak lain dan tidak bukan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin, tetapi ia juga bisa menjadi pendidik di sekolah tempatnya memimpin

Sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk dapat membawa perubahan terhadap semua unsur pendidikan.³ Perubahan-perubahan yang dimaksud tentunya perubahan menuju kepada perubahan yang lebih baik. Sehingga suatu negara dikatakan maju dapat dilihat dari pendidikannya. Jika baik pendidikan suatu negara maka baik pulah negara itu, dan jika rendah pendidikan suatu negara maka negara tersebut tidak akan maju. Baiknya sebuah institusi pendidikan tentu juga dinilai dari manajemen yang memadai.

Manajemen pendidikan adalah sejumlah proses yang terorganisir yang memberikan bantuan kepada proses kerja, seperti adanya unsur-unsur perencanaan, pengorganisasian dan lain sebagainya. Cakupan manajemen amatlah banyak, maka untuk membuat baik pendidikan di sebuah negara maka ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dari beberapa unsur-unsur manajemen sekolah yang baik. Adapun ciri-ciri sekolah unggul adalah sekolah yang memiliki indikator, yaitu:

² Musfah, J. *Manajemen Pendidikan*, (Cet. VI; Jakarta: Kencana, 2015), h. 14

³ Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah-Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 204

1. Kepemimpinan sekolah profesional
2. Memahami visi sekolah
3. Sistem pembelajaran lebih baik; Ekstrakurikuler
4. Kegiatan pembelajaran yang menyenangkan
5. Guru memiliki pembelajaran yang baik
6. Ada program positif
7. Monitoring dan evaluasi
8. Melaksanakan hak dan kewajiban siswa dengan baik
9. Hubungan sekolah dan orang tua siswa baik
10. Kreativitas sekolah meningkat

Untuk itu, seorang kepala sekolah dituntut dapat memenuhi sebanyak-banyaknya indikator tersebut di atas agar dapat menjadi pemimpin sekolah yang unggul. Untuk membangun sekolah unggul banyak yang diperhatikan. Salah satu yang menjadi fokus peneliti disini adalah budaya akademik. Budaya akademik adalah budaya yang menjadikan lembaga tersebut memiliki identitas tersendiri dari lembaga pendidikan pada umumnya. Jika budaya akademik baik maka lembaga pendidikan juga akan baik tetapi jika budaya akademik buruk maka lembaga pendidikan juga akan buruk. Dalam arti kata kepala sekolah mempunyai pengaruh besar terhadap budaya sekolah. Baik atau tidaknya kepemimpinan kepala sekolah pasti tercermin pada budaya di sekolah tersebut.⁴

⁴Siahaan, Amiruddin dan Wahyuli Lius Zen, *Manajemen Perubahan-Telaah Konseptual, Filosofis dan Praksis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Medi. Perintis, 2012), h.155

Kepemimpinan transformatif hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman dimana manusia dapat, mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikan secara kemanusiaan.

Kepemimpinan transformatif tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang baik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan budaya akademik adalah sisi yang saling berpengaruh.⁵

Kepemimpinan transformatif kepemimpinan yang juga menggambarkan budaya akademik. Kepala sekolah yang mampu menerapkan fungsi kepemimpinannya yang memiliki tipe kepemimpinan transformatif ini maka dianggap sudah bisa membangun sebuah budaya akademik yang baik di sekolah yang dipimpinnya. Seorang pemimpin transformatif dapat merubah semua unsur pendidikan ke arah yang lebih baik terutama budaya akademik yang merupakan paru-paru sebuah lembaga pendidikan.

Budaya akademik dapat diterapkan dengan adanya pemimpin yang dapat memotivasi guru dalam suatu lembaga pendidikan dan memiliki efek positif pada dirinya sendiri sehingga tujuan dari pendidikan dapat tercapai. Dalam memotivasi guru, dibutuhkan pemimpin transformasional yang dapat membawa perubahan yang baik, mengetahui kebutuhan bawahannya serta dapat menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya yang dibangun dan dikembangkan di lembaga

⁵Sudaryono, *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangan*, (Cet. V; Jakarta: Andi, 2014), h. 204

pendidikan tersebut sehingga akan menumbuhkan budaya akademikyanguat yang di pegang teguh dan dijunjung tinggi secara bersama seluruh sumber daya yang ada di lembaga pendidikan. Sejatinya kepemimpinan transformasionalmemilikibeberapa dimensi, yaitu 1. Pengaruh ideal dengan indikator kebanggaan,kepercayaan, loyalitas dan rasa hormat. 2. Motivasi inspiratif dengan memotivasiguru, penggunaan simbol, pencapaian tujuan, kemampuan guru.3. Stimulasiintelektual dengan indikator menciptakan iklim yang kondusif, memunculkan idebaru, penyelesaian masalah.4.Pertimbangan yang diindividualkan dengan indikatorperhatian, penghargaan, penasehat melalui interaksi personal.⁶

Kepemimpinan transformasional sangat memperhatikan danmemperdulikan pengembangan terhadap anggotanya. Pengubahanterhadap anggota akan membantu mereka untuk melihat hal-hal yangsama dengan cara pandang yang baru. Seperti Kepemimpinan kecerdasan otak (IQ) memang diperlukan, namun kecerdasan emosisangat erat hubungannya dengan kecerdasan spiritual (SQ).Kepemimpinan transformatif pada dasarnya bertujuanmeningkatkan motivasi yang tinggi dalam sebuah organisasi. Transformatif diterapkan sebagai suatu solusi yang bersifat signifikandalam peningkatan kinerja lembaga pendidikan. Peningkatankepercayaan pekerja dalam Manajemen dan perilaku keseharian organisasi serta meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin.⁷ Transformatif pemimpin sebaiknya bersifat yang selaras dengan perkataan dan perbuatan hal ini ditegaskan dalam

⁶Northouse Peter G, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, (Cet. IV; Jakarta: PT. Indeks 2013), h 151

⁷Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 389

Q.S.Ash-shaff /61: 2-3. sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٦١﴾ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ ﴿٦٢﴾

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan apa yang tidak kamu perbuat? Amat besar kebencian disisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.⁸

Pakar manajemen pendidikan seperti Hendyat Soetopo dalam konklusinya memberikan batasan defenisi kepemimpinan sebagai proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok.⁹

Kepemimpinan ialah proses dimana seorang individu memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat memengaruhi seluruh warga sekolah yang di pimpinya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan disekolah. Secara sederhana kepemimpinan Transformatif dapat di artikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mauberubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif, dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan.¹⁰

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran

⁸Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahanya*, (Cet. IV; Jakarta 2014), h. 551

⁹Hendyat, Suetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010. h. 234

¹⁰Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2011), h. 145.

sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.¹¹

Berdasarkan peraturan pemerintah, kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan, danpendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusahamembina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien.¹²

Pemimpin yang mampu mencetak karakter seluru warga sekolah dengan baik adalah pemimpin yang memiliki keuletan dan memikirkan kemajuan sumber daya yang ada. Berkaitan dengan ini termaksudlah pepimpin yang memiliki jiwa transformatif. Untuk mencetak karakter yang baik sekolah perlu memiliki kondisi yang stabil serta pemimpin yang bijaksana dengan kegiatan pembelajaran. Budaya sekolah merupakan bagian dari budaya organisasi, karena sekolah merupakan bagian dari organisasi. Budaya akademik merupakan suatu sistem nilai dari makna bersama yang menekankan pentingnya norma-norma kelompok kerja, nilai-nilai dan interaksi-interaksi yang mencul di tempat kerja pada saat mereka menggambarkan sifat dan fungsi-fungsi organisasi mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.

Budaya akademikdi sekolah memiliki peran sebagai penjaga dan memelihara kesepakatan sekolah dengan berbagai macam tujuan tertentu. Nilai-

¹¹Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, Dan Inovasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 182.

¹²Barlian ikbal, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 121-122.

nilai yang ditanamkan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin selayaknya mampu meningkatkan kesejahteraan seluruh warga sekolah yang ada di sekolah tersebut. Budaya sekolah yang kuat akan dapat memengaruhi setiap perilaku dari seluruh warga sekolah. Hal ini tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah saja secara umum. Namun juga akan berdampak pada berkembangnya kemampuan dan efektivitas seluruh warga sekolah yang ada.¹³

Sekolah merupakan kegiatan yang mempunyai budaya akademik yang berbeda antara satu sama lainnya, begitupun di SMA 8 Pinrang tentunya memiliki budaya akademik tersendiri yang harus diikuti seluruh warga sekolah sehingga istilah budaya akademik akan tetap ada dan mengalami perubahan. Budaya akademik ini merupakan kegiatan yang menjadi tradisi dan kebiasaan dilakukan, baik itu berupa interaksi, atau cara berpikir. Manusia juga mampu belajar dengan budaya yang ada sehingga karakter warga sekolah di SMA 8 Pinrang akan terbentuk dengan sendirinya baik itu di sadari maupun tidak. Adanya budaya yang diterapkan di suatu sekolah sangatlah berpengaruh terhadap pembentukan karakter seluruh warga sekolah yang ada, oleh sebab itu budaya sekolah dapat membentuk karakter, baik secara lingkungan maupun kepemimpinannya.

Sebagai data awal penelitian bahwa Bapak Suardi, S.Pd yang telah memimpin SMA Negeri 8 Pinrang. Sosok pemimpin transformatif. Salah seorang guru di SMA Negeri 8 Pinrang menyebutkan bahwa Pak Suardi, S.Pd. Begitu sapaan beliau, merupakan pemimpin yang banyak membawa perubahan di SMA Negeri 8 Pinrang ke arah yang lebih baik. Hal ini dapat dibuktikan dari mudahnya para guru menuangkan pendapatnya, seringkali Bapak Suardi mengajak

¹³ Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Alfabeta, 2013), h. 122

share and diskusi seputar permasalahan yang guru hadapi secara individu maupun sekolah, juga sering berdiskusi dengan siswa dan masyarakat sekitar. Interaksi yang intens merupakan satu modal seorang pemimpin transformasional. Yang tidak kalah pentingnya adalah prestasi yang siswa dapatkan semenjak kepemimpinan beliau meningkat. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti Kepala Sekolah, Guru, Staf di SMA Negeri 8 Pinrang, apakah dalam membangun budaya akademik juga sebanding dari data awal yang peneliti dapatkan.

Berdasarkan deskriptif tentang latar belakang di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Kepemimpinan transformatif Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana keadaan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
2. Bagaimana kepemimpinan transformatif Kepala Sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
3. Bagaimana faktor penghambat dan pendorong kepemimpinan transformatif Kepala Sekolah dalam membangun budaya akademik Di SMA Negeri 8 Pinrang?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui keadaan budaya di SMA Negeri 8 Pinrang.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.

3. Untuk menemukan faktor penghambat dan pendorong kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis

Dilihat dari sisi teoritis atau dari segi pengembangan ilmu, Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan melengkapi khasana pustaka dan ilmu pengetahuan agar dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian dalam melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi kepalah sekolah: Dapat memberikan masukan bagi pimpinan di sekolah dalam membangun budaya akademik.
- b. Bagi sekolah: Dapat memberikan informasi yang deskriptif serta memberikan dukungan dalam membangun budaya akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Pada bagian ini di paparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang Relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis:

No	Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah dalam membangun kultur Organisasi di SMA Lazuardi GIS TESIS Ulfa (2018)		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Kepemimpinan transformasioanl Kepala Sekolah	Membangun Kultur Organisasi	Dalampelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak terlepas darifaktor pendukung dan penghambat dalam membangun kultur organisasi, hal ini tanpak pada faktor pendukung yang dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengonsepprogram,melaksanakan program dan membina hubungan kerja sama baik dengan guru maupun masyarakat dan faktor penghambat yang amat menojol terdapat beberapa guruyang kesadaran diri masi belum terlihat dan masi ada stakeholders yang membawa sifat buruk dari intansi yang lama. ¹
No	Jurnal: Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam membentuk budaya sekolah dan meningkatkan prestasi siswa(Studi Kasus Pada Dua SMA di Kabupaten Manggarai barat) Penulis, Eduardus Sepryanto (2017)		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
2.	Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolahdalam membentuk budaya Sekolah.	Metode penelitian serta fokus penelitiannya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1)penerapankepemimpinantransformasion al dalam membentuk budaya sekolah pada SMAK Loyola lebihkuat dibandingkan pada SMA Negeri I Komodo. Kondisi ini ditunjukkan olehangka deskripsi persen kepemimpinan transformasional SMAK Loyola sebesar75.00% (kuat) dan pada SMA Negeri I Komodo sebesar 71,26%

¹Ulfa, 'Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Membangun Kultur Organisasi di SMA LazuardiGIS TESIS', (TESIS Manajemen Pendiidkan Islam, Jakarta 2018).

			<p>(kuat).Sedangkan angka deskripsi persen budaya sekolah pada SMAK Loyola sebesar 53,96% (baik) dan SMA Negeri I Komodo sebesar 47,43% (cukup). (2)Hasilperbandingan antara SMA Negeri I Komodo dengan SMAK Loyola menunjukkanbahwa sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional yang lebih kuatmampu meraih nilai ujian nasional yang lebih tinggi, dalam hal ini dilihat darirata-rata nilai mata pelajaran ujian nasional siswa di SMAK Loyola lebih tinggidibandingkan dengan SMA Negeri I Komodo. Selain prestasi akademik, prestasinon akademik di SMAK Loyola juga lebih baik. (3) Hasil perbandingan antaraSMA Negeri I Komodo dengan SMAK Loyola menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki budaya sekolah yang baik mampu meraih nilai mata pelajaran ujiannasional yang lebih tinggi dan memiliki prestasi non akademik yang lebih baik.Hal ini ditunjukkan oleh SMAK Loyola yang memiliki budaya sekolah yang baiksehingga hasil nilai mata pelajaran ujian nasional dan prestasi non akademik lebih tinggi dibandingkan dengan SMA Negeri I Komodo.²</p>
No .	<p>Jurnal: Kepemimpinan transformatif Kepala Sekolah dalam Membangun Citra Sekolah di SMA Negeri Perisai Kutacane Penulis, Indah Rezeky, Makmur Syukri, Mesiono (2021).</p>		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3.	Membahas tentang kepemimpinan transformatif Kepala Sekolah	Lokasi, Fokus penelitian Membangun Citra Sekolah di SMA Negeri Perisai Kutacane.	Jenis penelitian yang digunakan yaitu, Kualitatif dengan pendekatan deskriptif Penelitian kualitatif digunakan karena penelitian ini mengkaji atau mengumpulkan data berbentuk kata-kata, gambar,serta pengamatan yang baik bukan angket ataupun angka. Kepemimpinan transformatif dalam membangun citra sekolah di SMA Negeri Perisai Kutacene

²Eduardus Sepryanto Nadur, ‘*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah dan Meningkatkan Prestasi Siswa*, (Studi Kasus Pada Dua SMA di Kabupaten Menggarai Barat)’, (Tesis Fakultas Ekonomi, Yogyakarta 2017).

			telah terlaksana dan terkategori baik. Ada empat hal yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri Perisai Kutacane dalam proses membangun citra sekolah melalui kepemimpinan transformatif: pertama, Melalui pelayanan sekolah yang berstandar baik; Kedua, Melalui prestasi-prestasi yang diperoleh dalam bidang Akademik maupun non Akademik; Ketiga, Melalui renovasi gedung sekolah; Keempat, melalui komunikasi antar sekolah. ³
No	Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Implementasi kurikulum 2013. Penulis, Fathul A. Aziz (2014).		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
4.	Sama- sama membahas tentang kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dan Metode penelitiannya.	Lokasi penelitian, serta fokus penelitian yang dimana peneliti membahas tentang Implementasi kurikulum 2013.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif di karena kan penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan permasalahan yang berkaitan dengan interaksi sosial berupa kepemimpinan transformasional dalam Implementasi kurikulum 2013. Maka dapat disimpulkan ada enam peran kepala madrasah dalam perantik kepemimpinan transformasionalnya dalam implementasi kurikulum 2013. Pertama, melakukan sosialisasi kurikulum 2013. Kedua, membina pribadi guru dan kariyawan dengan melakukan pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. Ketiga, membina pribadi peserta didik. Keempat, mengubah pradigma guru. Kelima, memenuhi berbagai fasilitas dan sumber belajar yang mendukung dalam implementasi kurikulum 2013. Keenam, menciptakan lingkungan medrasah yang kondusif-akademik, baik secara fisik maupun nonfisik. ⁴
NO	Wawan Hadi Santoso, Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dalam Membangun Karakter Siswa Di MI Ma'arif Bego Depok Sleman", (2018).		
	Persamaan	Perbedaan	Hasil

³Indah Rezeky, Makmur Syukri, Mesiono, ' *Manajemen Pendidikan Islam dan Humaniora*', (Jurnal Islami, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Sumatera Utara 2021).

⁴Fathur A. Aziz, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Kurikulum 2013, Jurnal Insania*, Vol. 19, No.01, Tahun 2014. h. 20

5.	Metode penelitian	Lokasi, fokus penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala MI Ma'arif Bego merupakan pemimpin yang mempunyai jiwa trasformatif. Adapun indikator beliau dikatkan pemimpin transformatif adalah beliau mempunyai aspek <i>idealized influence</i> , yaitu mempunyai ide-ide dan terobosan dalam membangun krakter siswa kemudian menularkan ide tersebut untuk dikerjakan guru dan para siswa dalam merealisasikan visi misi dan tujuan madrasah. Pada aspek <i>inspiration motivation</i> , kepalah madrasah memotivasi guru dan siswa dengan cara memberikssn teladan pada mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Aspek <i>intellectual stimulation</i> , madrasah memfasilitasi dan mendorong guru dan siswa selalu meningkatkan kualitas dan kompotensi diri. Terakhir asepek <i>individual consideration</i> , yaitu kepala madrasah melakukan pendekatan porsonal kepada guru dan siswa sehingga tercipta suasana harmonis dan nyaman di lingkungan madrasah dan lebih mudah dalam menyelesaikan masalah. ⁵
----	-------------------	--------------------------	---

Sebagaimana yang terlihat di studi relevan ini, bahwa dari beberapa kaji yang disebutkan diatas memiliki sedikit kesamaan yaitu, sama-sama meneliti kepemimpinan trasformatif kepala sekolah, hanya saja bedanya tempat yang diteliti dan pengangkatan masalah. Penulis disini membahas tentang kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Karya-karya diatas berbeda dengan karya yang sedang penulis rampungkan, dari segi pengangkatan masalah yang berbeda dan melihat adanya perbedaan setting, tentu saja penelitian yang dihasilkan akan berbeda Sistematis dari segi Penulisan.

⁵Wawan Hadi Santoso, "Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dalam membangun karakter siswa di MI Ma'arif Bego Depok Sleman", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 02 Tahun 2018, 57-75. h. 74

B. Tinjauan Teori

1. Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah Terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan Pemimpin merupakan jabatannya. Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Transformasional berawal dari kata *totransform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda.

Kepemimpinan menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti pemimpin inginkan. Kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang agar bersedia melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan.⁶ Kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi, memengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.⁷

Gaya kepemimpinan merupakan upaya dan pola perilaku yang sering diterapkan pemimpin dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Gaya kepemimpinan lebih terfokus pada sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan juga merupakan suatu pola perilaku

⁶Muwahid Shulham, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Teras, 2013), h. 9

⁷yaiful Sagala. *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta. 2009), h. 144

yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasi, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah diterapkan.⁸

Kepemimpinan transformational adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya yang dimaksud adalah Pimpinan, staf, bawahan, guru, dan sebagainya.

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan membimbing bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan.⁹ Dalam diri pemimpin transformasional terdapat hubungan konstruktif-kontributif dengan bawahan, bahkan pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan ini dengan meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahannya mengorbankan kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan meningkatkan tingkat kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih baik.¹⁰

⁸Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal.230

⁹File:///c:/users/uin%20arraniry/downloads/efektifitas_kepemimpinan_transformasional_kepala_s.pdf

¹⁰Agus Setiawan Bahar, Muhith Abd, *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), h. 96-99.

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai kata lisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Kata lisator adalah sebutan lain untuk Pimpinan transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin selalu tampil sebagai peloporan pembawa perubahan.¹¹

Seorang pemimpin perlu memunculkan pemikiran yang lebih produktif, dan menjalin kepedulian antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang cerdas adalah Pemimpin yang berupaya memberikan motivasi serta menginspirasi anggotanya. Hal ini bersirat dalam Q.S. al Hasyr/59:18 berikut ini:

يَتَأْتِيهَا الذِّبْرِبَ ءَامِنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹²

Pemimpin transformasional memberikan motivasi agar anggotanya menjadi kreatif dalam mengambil keputusan, dan menyelesaikan masalah secara logis. Selain dari pada itu, pendidikan dalam Islam yang efektif dan transformasional bersifat *challenging*. Peserta didik di tantang untuk mengkaji topik-topik yang dipelajari secara kritis, ikut serta dan berpartisipasi, bekerja sama secara aktif dan produktif dalam pembelajaran.¹³ Berbicara tentang Pemimpin yang bertanggung

¹¹Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru; Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, 60.

¹²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan terjemahannya*, (Bandung: Cv Penerbit Diponegoro, 2010) h. 548

¹³Anshori, *Transformasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gaung Prersada Press, 2010), hal.26

jawabberawal dari dirinya sendiri. Setiap manusia adalah seorang Pemimpin, baik secara personal maupun kelompok. Terutama menjadi Pemimpin bagidiri sendiri.

Ada empat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ini lebih efektif dan memuaskan jika diterapkan dilembaga pendidikan. Pertama, kepemimpinan transformasional secara keseluruhan sangat berkaitan dengan kepuasan pemimpin dan persepsi positif terhadap efektivitas pemimpin. Kedua, kepemimpinan transformasional secara keseluruhan sangat berkaitan dengan kemauan para anggota untuk bekerja secara ekstra. Ketiga, tingkat suatu lembaga memiliki pengaruh terhadap persepsi guru dan karyawan terhadap efektivitas dan pengembangan. Persepsi tersebut memiliki korelasi positif dengan kepemimpinan transformasional. Keempat, kualitas kepemimpinan yang dikaitkan dengan pengaruh transformasional adalah karisma, visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan yang didasarkan pada kepentingan individu.¹⁴

Kemudian ada tiga sosok pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolah. Pertama, kepala sekolah membantu para guru dan karyawan dengan mengembangkan dan menjaga budaya sekolah yang kolaboratif dan profesional. Kedua, kepala sekolah membantu perkembangan guru dan karyawan. Ketiga, kepala sekolah membantu guru dan karyawan dalam memecahkan masalah bersama-sama secara efektif.¹⁵

Dari berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala sekolah berperan membantu kinerja guru agar budaya yang ada di suatu sekolah

¹⁴Bush, Tony dan Marianne Coleman. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD. 2010), h. 78

¹⁵Bush, Tony dan Marianne Coleman, *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD. 2010), h. 76

tetap ada dan dibudayakan sebagaimana mestinya. Sedangkan kepemimpinan transformasional kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu dan bertindak sebagai katalisator,yaitu yang memberi peran mengubah sistem menjadikarrah yang lebih baik.

a. Indikator Kepemimpinan Transformatif

Transformasional *leadership style has their own four dimensions that include Idealized Influence (II), Individual Consideration (IC), Intellectual Stimulation (IS) and Inspirational Motivasi (IM).*Gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi sendiri yang mencakup pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individu, stimulasi intelektual, dan inspirasional. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan pendidikan merupakan aspek yang dianggap penting dalam mewujudkan generasi muda yang bermoral. Kepemimpinan transformasional yang dimaksud disini adalah peran kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dibidang pendidikan terhadap pencapaian tujuan, kepemimpinan transformasional saat ini merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi dunia pendidikan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya kepemimpinan transformasional tentunya akan mempunyai dampak sekecil apapun terhadap budaya.¹⁶

Implementasi yang diterapkan kepala sekolah sebagai seseorang pemimpin transformasional dilakukan dengan berbagai cara diantaranya:

¹⁶Farid Ahmmad dkk,” Impact of Transformational Leadership On Motivation in Telecommunication Sector” *Journal Of Management Policies and Practices*, (vol. 2 No. 2,2014) h. 14

1. Mengajak seluruh perangkat sekolah agar mampu bekerja sama dalam menjadikan sekolah lebih baik.
2. Menerima ide dari anggota seperti tenaga pengajar atau staff lainnya.
3. Menciptakan visi dan misi.
4. Menjadi pemimpin yang telah yang dilandasi oleh nilai-nilai yang baik.
5. Menjadi agent of change dengan memberikan contoh bagaimana menggegas melaksanakan suatu perubahan yang positif.¹⁷

Penjelasan di atas memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan transformatif secara umum memberikan arahan, bimbingan, dan contoh yang baik seperangkat sekolah atau anggota lainnya. Kerjasama dilakukan dengan tujuan tercapainya tujuan, visi dan misi.

b. Gaya Kepemimpinan Trasformatif

Gaya kepemimpinan lebih banyak dipengaruhi oleh krakter seorang dalam menjalankan organisasinya. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang khas yang ditentukan oleh kompetensi, kepribadian, pengalaman dan kondisi instansi yang dipimpinya. Jenis instansi yang dipimpin juga berpengaruh bagaimana pemimpin melakukan fungsinya.¹⁸ Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dalam memengaruhi bawahannya.¹⁹

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini merupakan sebuah sketsa yang didalamnya mengandung suatu proses dimana para pemimpin dan parabawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.²⁰ Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai

¹⁷U. Syaefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung:Pustaka Setia,2012), h. 174

¹⁸Lukman Hakim, *Manajemen Pendidikan: kepemimpinan, Motivasi, Konflik, Perubahan, dan kemitraan dalam pendidikan.* (Mataram: Genta Press, 2008) h. 98

¹⁹Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Isalam,* (Jogjakarta: Ar-Ruzzmedia, 2012) h. 51

²⁰Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jogjakarta: Ar ruzzmedia, 2012), h. 222

kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berarti, sebuah transformasi terjadi dalam hubungan kepemimpinan mana kala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan lembaga pendidikan.²¹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin mempengaruhi pengikut untuk memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama dengan memberikan motivasi dan mengubah budaya organisasi dengan keteladanan sehingga bawahan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap lembaga dan secara bersama-sama melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Asumsi yang mendasari kepemimpinan transformasional adalah bahwa setiap bawahan akan mengikuti pemimpin yang dapat memberi mereka inspirasi dengan visi yang jelas dengan cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan yang besar. Bekerjasama dengan pemimpin transformasional ini akan mampu memberikan suatu bentuk pengalaman yang berharga.

Dalam kepemimpinan transformasional ini menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini

²¹Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2014), h. 451

memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka.²²

Ada beberapa karakteristik dari perilaku kepemimpinan transformasional yakni:

- a. Mempunyai visi yang besar dan mempunyai intuisi
- b. Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan
- c. Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang
- d. Memberikan kesadaran kepada bawahan tentang pentingnya hasil pekerjaan
- e. Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan
- f. Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru
- g. Mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan golongan
- h. Mampu mengartikulasikan nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku mereka.²³

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional seringkali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan mereka sendiri. Adapun faktor-faktor dalam kepemimpinan transformasional adalah:

- a. Pengaruh ideal

Faktor ini biasa disebut juga sebagai kharisma atau pengaruh ideal. Ini adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pengikut

²² Northouse G Peter, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Indeks, 2013), h. 176

²³ Baharuddin dan Umiarsa, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jogjakarta: Ar ruzzmedia, 2012), h. 223

menghubungkan dirinya dengan pemimpin ini dan sangat ingin menirukan mereka. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Faktor pengaruh ideal diukur pada dua komponen yakni komponen pengakuan yang merujuk pada pengakuan pengikut kepada pemimpin yang didasarkan pada persepsi yang mereka miliki atas pemimpin mereka, serta komponen perilaku yang merujuk pada observasi pengikut akan perilaku pemimpin.

b. Motivasi yang menginspirasi

Faktor ini disebut juga sebagai inspirasi atau motivasi yang menginspirasi. Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada, serta menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi. Mereka melakukannya lewat kata-kata yang mendorong dan percakapan singkat, untuk memberi semangat yang jelas-jelas mengomunikasikan peran penting yang mereka mainkan dalam pertumbuhan organisasi di masa depan.

c. Rangsangan intelektual

Hal ini mencakup kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta sekolah. Jenis kepemimpinan ini mendukung pengikut ketika mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara inovasi untuk menghadapi masalah di suatu lembaga pendidikan.

d. Pertimbangan yang diadaptasi

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung dimana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing

pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.²⁴

c. Kelebihan dan Kelemahan Kepemimpinan Transformatif

Kelebihan dan kelemahan ibarat sisi mata uang, dimana ada kelemahan tidak lain jelaslah kelebihan. Kelebihan kepemimpinan transformasional Menurut Bass dalam Senny dkk antara lain:

1. Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan
2. Memiliki keberanian.
3. Memiliki kepercayaan terhadap orang lain.
4. Sebagai motor penggerak nilai-nilai positif.
5. memiliki visi dan misi yang jelas.

Kepemimpinan Transformatif memiliki keunggulan dalam memberikan motivasi dan inovasi terhadap anggotanya. Disamping itu memiliki juga tujuan yang jelas sesuai dengan visi dan misi.²⁵

Selain adanya kelebihan dari kepemimpinan transformasional terdapat juga kelemahan dari gaya kepemimpinan transformasional ini yakni sebagai berikut :

- a. Waktu yang lama agar komitmen bawah tumbuh terhadap pemimpin.
- b. Tidak ada jaminan keberhasilan pada bawah secara menyeluruh.
- c. Membutuhkan perhatian pada detail.
- d. Sulit dilakukan pada jumlah bawahan yang banyak.²⁶

Kemudian, menurut Oshagbeni seperti yang dikutip dalam Rahyuda dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka anggota akan melakukan tugasnya dengan maksimal di karenakan pemberian tugas dari pemimpin bukanlah suatu bebanyang berat. Hal tersebut disebabkan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya sehingga ketika diberikan tugas, anggota akan

²⁴ Northouse G Peter, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT. Indeks, 2013), h. 151-153

²⁵ Hardika Mei Senny, et.al, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga", *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, (2018) 197-209

²⁶ Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung, Pustaka Setia, 2012), h. 111

menerima dengan senang hati. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tersebut pemimpin tidak hanya menggunakan kekuasaan dan kekuatannya untuk meraih cita-cita.²⁷ Akan tetapi, seorang pemimpin membutuhkan orang lain atau bawahan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain itu Luthans, juga menerangkan beberapakelebihan yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional antara lain :

1. Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan
2. Memiliki keberanian.
3. meningkatkan hubungan interpersonal
4. Mampu memperdayakan potensi karyawan
5. Memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu.
6. Memiliki kemampuan ketika menemukan masalah yang kompleks, ambigu dan tidak ada kepastian.
7. Memiliki visi misi yang jelas.²⁸

d. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat di implementasikan jika berpedoman pada prinsip kepemimpinan transformasional. Lima prinsip kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Simplifikasi, merupakan keberhasilan kepemimpinan diawali dengan visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama
2. Motivasi, merupakan kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan oleh pemimpin transformasional. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan sinergitas di dalam organisasi, ia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi, dan memberi energi kepada setiap pengikutnya.
3. Memfasilitasi, yaitu kemampuan untuk memfasilitasi secara efektif pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual.

²⁷Lanny Wijayaningsih Mei Hardika Senny,—*Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga*,| *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, (2018), h. 203.

²⁸Lanny Wijaya ningsih Mei Hardika Senny,—*Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga*,| *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 8, no. 2 (2018), h. 204

4. Inovasi, adalah kemampuan untuk secara berani dapat bertanggung jawab melakukan sesuatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.
5. Mobilitas, kemampuan mobilitas mencakup pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.²⁹

Dari berbagai prinsip yang ada di atas dapat di simpulkan bahwa seorang pemimpin yang transformasional dapat mengoptimalkan, memotivasi, mengarahkan seluruh sumber daya yang ada untuk saling bekerja sama dalam pencapaian visi dan tujuan organisasi yang telah ditentukan di setiap lembaga, pemimpin yang transformasional selalu mengupayakan pengikut dengan penuh tanggung jawab.

2. Kepala sekolah

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk melangkah keluar dari budaya yang ada dan memulai proses perubahan evolusioner yang lebih cepat. Para pengembang teori transformasional melihat bahwa pemimpin memiliki tugas menyelaraskan, menciptakan, dan memberdayakan. Para pemimpin melakukan transformasi terhadap sekolah dengan menyelaraskan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain, menciptakan sebuah budaya sekolah yang menyuburkan ekspresi gagasan-gagasan secara bebas dan memberdayakan orang-orang untuk memberikan kontribusi terhadap budaya sekolah.³⁰

²⁹Juni Priansa Donni, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Professional Konsep, Peran, Strategis, Dan Pengembangannya* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 124-126.

³⁰Muhaimin Dkk, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 29-30

Kepala sekolah dikatakan menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya; baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah.³¹

Kepala Sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan urida yang menerima pelajaran.³² Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu mengarahkan sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, dan penciptaan iklim sekola.³³

Kepala sekolah adalah seorang pendidik yang diberikan tugas untuk memimpin sekolah. Ia adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap terselenggaranya pendidikan berkualitas terhadap sekolah yang dipimpinya.

³¹Denim Sudarwa, *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 54.

³²Kristiawan Muhammad, Dkk, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h.15

³³ Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, Dan Inovasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 182.

Berdasarkan peraturan pemerintah, kepala sekolah bertanggung jawab akan terselenggaranya kegiatan pendidikan, admitrasi sekolah, pembinaan tenaga keplah pendidik dan pendayagunaan serta pemeliharaan srana dan prasarana. Kepalah sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efesien.³⁴

Murid-murid dapat belajar dengan baik. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai. Banyaknya tanggung jawab kepala sekolah memerlukan pembantu. Ia hendaknya belajar bagaimana mewakili wewenang dan tanggung jawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran.³⁵

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah adalah usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan dan memberikan perubahan yang lebih baik kepada sekolah dengan melibatkan dan memanfaatkan orang-orang yang ada dilembaga tersebut melalui kepemimpinannya.

3. Budaya Akademik

Manusia adalah makhluk yang berbudaya, setiap aktivitasnya mencerminkan sistem kebudayaan yang berintegrasi dengan dirinya, baik cara berfikir, memandang sebuah permasalahan. Pengambilan keputusan dan lain sebagainya. Kata Budaya berasal dari bahasa *sengsekerta Bodhya* yang berarti akal

³⁴ Barlian ikbal, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 121-122

³⁵ Soetopo Hendiyat, Soemanto Wasty, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* (Malang: Bina Aksara, 1982), h. 19.

budi³⁶ Sinonimya kultur yang berasal dari bahasa ingris *culture* atau *cultuur* dalam bahasa Belanda. Kata *culture* sendiri berasal dari Bahasa Latin *colere* dengan akar kata *calo* yang berarti mengerjakan tanah, mengelola tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak.

Budaya adalah suatu hasil dari Budi dan atau Daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak sadar, dapat diterima sebagai perilaku yang beradab. Dikatakan membudaya ketika kontinyu, konvergen dan konsentris. Budaya dapat pula diartikan sebagai sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah lama melekat dalam setiap langka kegiatan dan hasil kerja.³⁷

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuahkelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsuryang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian,bangunan, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian tak terpisahkandari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetis.Ketika seseorang berusaha berkomunikasi dengan orang-orang yang berbeda budaya danmenyesuaikan perbedaan-perbedaannya, membuktikan bahwa budaya itu dipelajari. Budayaadalah suatu pola hidup menyeluruh. budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspekbudaya turut menentukan perilaku komunikatif.

Sejak awal pendirian lembaga sudah didesain budayanya. Tetapi dalam perjalanan budaya ini berkembang terus, dikembangkan oleh manusia yang ada didalamnya. Budaya akademik berasal dari:

³⁶ Purwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1959), h. 46

³⁷ Nanang Fattah, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Andira, 2000), h.28

1. Karakteristik manusia didalam suatu lembaga; nilai-nilai personal dan kepercayaan individupendiri dan pimpinan, yang membentuk karakter mereka, dapat menjadi sumber utama budaya di suatu lembaga.
2. Etika yang berlaku dalam lembaga; etika para pendiri, pimpinan dan anggota akan menjadi budaya bersama
3. Property Right; Hak dan tanggung jawab dari masing-masing kelompok *stakeholder*.internal dan menyebabkan pengembangan norma yang berbeda pada nilai dan sikap.³⁸

Budaya sekolah diadakan dengan maksud untuk mengefektifkan pencapaian tujuan sekolah, oleh karena itu pemimpin di sekolah mendesain lengkap dengan desainbudayanya. Keberadaan budayasebagaimana yang dibangun dan dipertahankan karena budaya bermanfaat untuk:

1. Memfasilitasi komitmen bersama
2. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
3. Membentuk perilaku dan membantu para anggota memahami lingkungan sekitarnya.
4. Memberikan identitas pada anggota organisasi.³⁹

Kata akademik berasal dari bahasa Yunani yakni *academos* yangberarti sebuah tamanumum (plasa) di sebelah barat laut kota Athena. Nama Academos adalah nama seorang pahlawanyang terbunuh pada saat perang legendaris Troya. Pada plasa inilah filosof Socrates berpidato dan membuka arena perdebatan tentang berbagai hal. Tempat ini juga menjadi tempat Platomelakukan dialog dan mengajarkan pikiran-pikiran filosofisnya kepada orang-orang yang datang.Sesudah itu, kata *acadomos* berubah menjadi akademik, yaitu semacam tempat perguruan. Parapengikut perguruan tersebut disebut academist, sedangkan perguruan semacam itu disebutacademia.⁴⁰ Berdasarkan hal ini, inti dari pengertian akademik adalah keadaan orang-orang bisamenyampaikan dan

³⁸Gareth, J. (2010). *Organizational Theory, Design and Change (Sixth Edition)*. Pearson, Global Edition, h. 212

³⁹Kreitner, R. dan Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Biro Bahasa Alkemis. Salemba Empat. Jakarta, h. 167

⁴⁰Fajar. *Mahasiswa dan Budaya Akademik*. 2002. Bandung, Rineka, h. 24

menerima gagasan, pemikiran, ilmu pengetahuan, dan sekaligus dapat mengujinya secara jujur, terbuka, dan leluasa.

Budaya akademik (*Academic culture*), Budaya Akademik dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Budaya akademik sebenarnya adalah budaya universal. Artinya, dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik. Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah. Diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan di kalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut. Pemilikan budaya akademik ini seharusnya menjadi idola semua insan akademisi perguruan tinggi, yakni dosen dan mahasiswa. Derajat akademik tertinggi bagi seorang dosen adalah dicapainya kemampuan akademik pada tingkat guru besar (profesor). Sedangkan bagi mahasiswa adalah apabila ia mampu mencapai prestasi akademik yang setinggi-tingginya.

Budaya akademik cenderung diarahkan pada budaya kampus (*campus culture*) yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan intelektual, tetapi juga kejujuran, kebenaran, dan pengabdian kepada kemanusiaan, sehingga secara keseluruhan budaya kampus adalah budaya dengan nilai-nilai karakter positif.

Nilai-nilai utama karakter inilah yang sebenarnya menjadi penunjang atau penopong utama dalam proses terciptanya budaya akademik. Budaya akademik seharusnya dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik serta seharusnya sudah melekat dalam diri semua orang akademisi

perguruan tinggi, baik dosen maupun mahasiswa. Sebab, padadasarnya budaya akademik juga merujuk pada cara hidup masyarakat ilmiah yang majemuk(multikultural) yang bernaung dalam sebuah institusi yang berdasarkan pada nilai-nilai kebenaranilmiah dan objektifitas.

Ciri-ciri perkembangan budaya akademik dapat dilihat dari berkembangnyakebiasaan membaca dan menambah pengetahuan serta wawasan, kebiasaan menulis, diskusi ilmiah, optimalisasi organisasi, dan proses belajar mengajar. Norma-norma akademik merupakan hasil dari proses belajar dan latihan. Hal tersebut bisa dilakukan olehindividu atau masyarakat sebagai dari akademik melalui rekayasa faktor lingkungan.Diantaranya, dapat dilakukan melalui strategi seperti keteladanan, intervensi, pembiasaan yang dilakukan secara konsisten, dan penguatan.

Perkembangan dan pembentukan budaya akademik memerlukan pengembangan keteladanan yang ditularkan, intervensi melalui proses pembelajaran, pelatihan, pembiasaan terus-menerus dalam jangka panjang yang dilakukan secara konsisten danpenguatansertaharusdibarengi dengan nilai-nilai luhur yang diterapkan oleh perguruan tinggi dan lembaga pendidikan⁴¹

Ada beberapa nilai utama dalam karakter budaya akademik yang perlu dikembangkan oleh masyarakat akademik di antaranya.

a. Jujur (*Trustworthiness*)

Kejujuran merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang mahasiswa,karena dalam dunia pendidikan khususnya dalam budaya akademik sikap jujur itu sangatpenting. Sifat yang jujur dapat melatih mahasiswa untuk

⁴¹Abrorinnisail Masruroh dan Moh. Mudzakkir, “*Praktik Budaya AkademikMahasiswa,*” *Jurnal Mahasiswa Teknologi*, (2013),2–3, <http://ejournal.unesa.ac.id/article/4591/39/article.pdf>.

selalu bertanggung jawab atas tugas dan amanah yang telah diterimanya. Namun yang menjadi fenomena di kalangan mahasiswa ini yaitu budaya ketidakjujuran mahasiswa. Diantaranya budaya ketidakjujuran mahasiswayaitu mencontek, plagiasi, titip absen, dan lain-lain.

b. Berlaku Hormat (*Respect*)

Sebagai seorang mahasiswa hendaknya selalu memiliki sikap hormat serta sopansantun, baik itu kepada dosen, teman, maupun karyawan. Rasa hormat bisa dicontohkandengan cara berbicara yang halus kepada orang lain, bertindak yang sopan baik itu di dalamatau di luar kelas serta apabila bertemu dengan dosen atau teman hendaknya menyapa.Sesama mahasiswa juga hendaknya saling menghormati dan menghargai satu sama lainsupaya tidak terjadi perselisihan atau pertengkaran antar mahasiswa sehingga tercipta kondisiyang aman, tertib, dan damai.

c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Mahasiswa harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, misalnya dengan carabelajar yang giat dan rajin, niat kuliah dan tidak suka membolos, tidak suka titip absen,mengerjakan tugas tepat waktu, tidak suka mencontek, masuk kelas tepat waktu, disiplin,serta berkeinginan dan berusaha keras untuk lulus tepat waktu.

d. Kepedulian (*Caring*)

Penumbuhan sikap peka dan peduli mahasiswa terhadap kondisi di sekitarnya jugasangatlah penting dan itu memang harus diterapkan sejak awal. Contoh kecil, ketika waktu akan mulai perkuliahan dan pada saat itu kondisi papan tulis yang di depan kelas masihkotor, maka mahasiswa juga harus tanggap dan

sadar akan itu. Sehingga tidak harus menunggudiperintah oleh dosen dulu namun ia juga langsung cepat-cepat bertindak untukmembersihkan papan tulis tersebut. Selain itu, ketika ada salah satu teman yang sedangkesusahan bisa saling membantu atau tolong menolong dan menghibur satu sama lain, bukanmalah bersikap acuh tak acuh atau tidak peduli.

e. Religius

Sikap religius untuk mahasiswa juga sangat dibutuhkan, sehingga mereka tidak hanya fokus pada masalah pendidikannya saja, akan tetapi juga ingat kepada sang pencipta yaitu Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segalanya pada mereka. Dengan sifat religius yang dimiliki juga dapat mengarahkan mahasiswa untuk selalu berbuat baik, serta mengenal mana yang baik dan yang buruk.⁴²

Keseimbangan antara religiusitas dan intelektualitas di kalangan masyarakat akademik sangat diperlukan. Sebab masyarakat akademik nantinya akan terjun langsung ke dunia kerja dan diharapkan memiliki moral dan sikap yang baik agar bangsa ini terus maju ke depannya. Masyarakat akademik yang ideal, tentunya harus bisa bersikap disiplin. Disiplin dalam berbagai hal, baik dalam kegiatan akademik maupun non-akademik. Misalnya, selalu disiplin dalam perkuliahan (rajin kuliah, tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mengumpulkan tepat waktu, dan lain-lain). Sedangkan disiplin dalam kegiatan keorganisasian (menjalankan jabatan yang diamanahkan dengan sebaik-baiknya), dan tentunya disiplin dalam waktu yang dimiliki sebagai seorang akademisi.

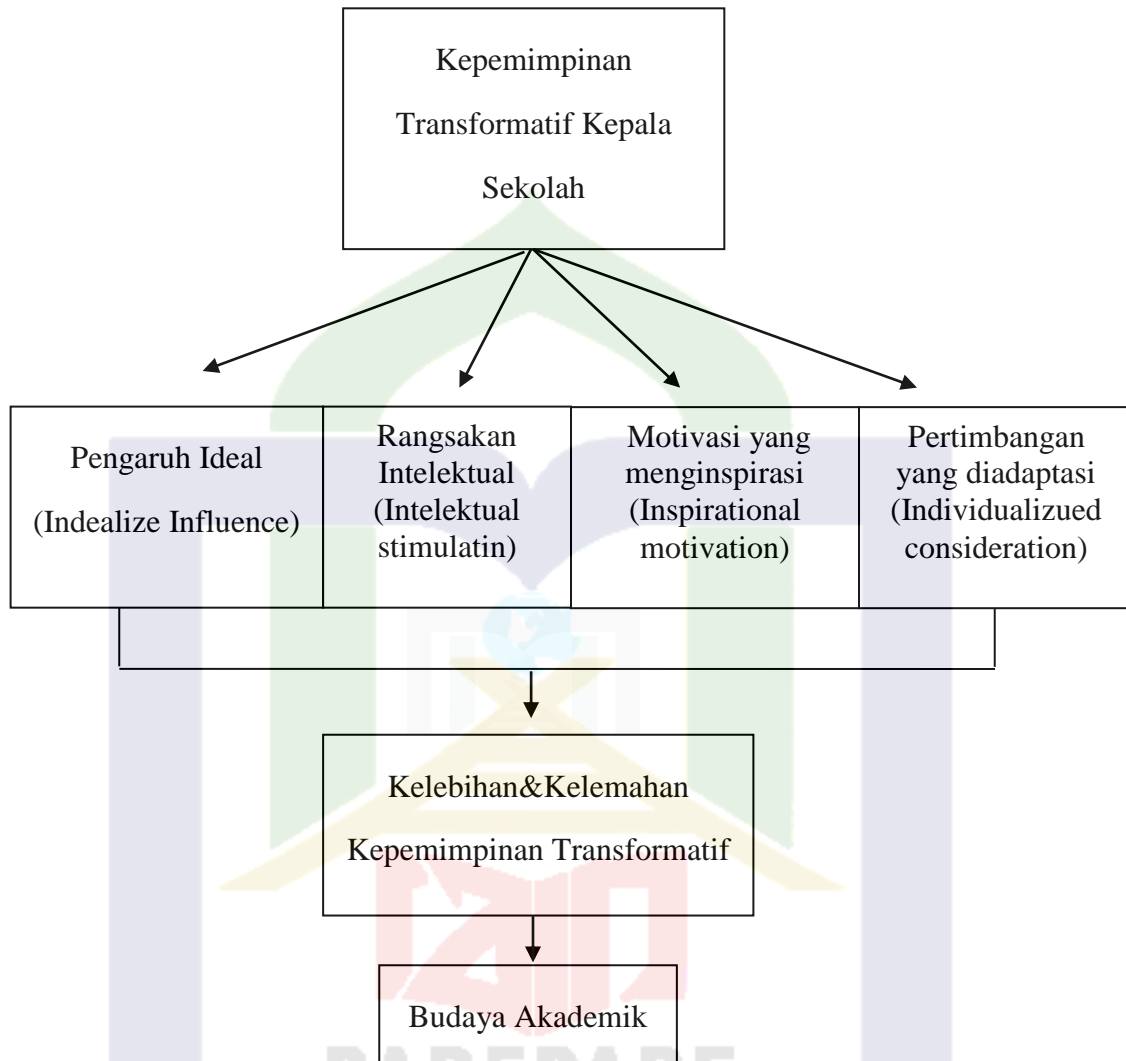
⁴²Thamrin, "Karakter Budaya Akademik dan Hubungannya dengan Prestasi Belajar Mahasiswa," *Jurnal Mediasi* 4, no. 1 (2012), <http://digilib.unimed.ac.id/415/1/Thamrin.pdf>.

C. Tinjauan Konseptual

Judul skripsi ini adalah “Kepemimpinan transformatif Kepala Sekolah dalam membangun budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang”. Judul ini mengandung Unsur-unsur utama yang perlu dibatasi pengertiannya agar ulasan dalam penelitian ini lebih terpusat dan terkhusus. Selain itu dengan bantuan tinjauan Konseptual, peneliti dapat mengemukakan tentang fenomena apa yang terdapat dalam penelitiannya. Oleh sebab itu, peneliti akan menjabarkan mengenai hal-hal yang terdapat dalam judul penelitiannya yaitu:

1. Kepemimpinan Transformatif, Sebagai proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengordinasikan segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kepala sekolah, Seorang yang di berikan tanggung jawab dalam sebuah lembaga pendidikan.
3. Budaya akademik, Suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, dilembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Budaya akademik adalah budaya Universal. Artinya, dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam aktivitas akademik atau suatu lembaga pendidikan

D. Bagankerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir ialah model atau gambaran konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.⁴³Jadi dengan demikian, kerangka pikir dapat dikatakan sebuah

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabert, 2013).

pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikir atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang dilakukan.

Kerangka pikir ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Objek permasalahan yang menjadi dasar dalam rangka pemikiran ini adalah hasil dari pada proses Kepemimpinan Transformatif kepala sekolah dalam Membangun Budaya akademik, adapun 4 ciri kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun budaya akademik yaitu Pengaruh Ideal, Rangsangan Intelektual, Motivasi yang menginspirasi, dan Pertimbangan yang diadaptasi dari keempat ciri kepemimpinan transformatif yang digunakan kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang dalam membangun budaya akademik yang ada.

Berdasarkan kerangka pikir yang ada diatas. Peneliti berusaha menggambarkan bagaimana kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negari 8 Pinrang. Kerangka pikir biasanya dikemukakan dalam bentuk bagan seperti di atas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami, karena orientasinya demikian, sifatnya mendasar, dan naturalistis atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan dilaboratorium, melainkan di lapangan¹

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna ialah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai balik data yang tampak.²

Penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang yang sedang diamati. Dalam jenis penelitian kualitatif data yang dihasilkan berupa kata, kalimat, dan gambar yang dapat menjelaskan bagaimana objek yang akan diteliti mengenai kepemimpinan transformatif dan Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.

2. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini bersifat penelitian Studi kasus yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada, berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi apa yang

¹ Mahmud, *Metode penelitian pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 89

² Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan-Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta

diteliti³Sebagai mana yang diketahui bahwa pendekatan kualitatif merupakan *fielddy study* atau *naturalistic inquiry* penelitian ini menghasilkan data yang deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati secara holistik dan apa adanya.

Dengan demikian, melalui jenis dan pendekatan ini, penelitian dapat menggambarkan secara jelas melalui data yang tertulis dan lisan tentang model kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Adapun informan yang terlibat dalam penelitian ini yaitu Kepala Sekolah, Guru, dan Staf yang dapat memberikan data sesuai yang dibutuhkan peneliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 8 Pinrang di Jln. Poros Pinrang Polman. Tepatnya di tuppuk kelurahan Taddokong kec. Lembang kab. Pinrang, Kepala Sekolah Saat ini adalah Bapak Suardi, S.Pd.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan setelah proposal di seminarkan dan mendapat surat izin untuk meneliti, Waktu dimulai pada bulan juni sampai dengan November. Di Sesuaikan dengan yang di perlukan peneliti. Dipilihnya lokasi ini sebagai lokasi penelitian berdasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:

- a. Penelitian lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti adalah alumni dari sekolah tersebut sehingga memudahkan peneliti untuk

³Cholid Narbuko dan H. Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 44.

mendapatkan data yang di inginkan serta lokasi yang strategis dan mudah dijangkau.

- b. Memiliki keunggulan yaitu menjadi satu satunya sekolah Negeri menengah atas yang berada di kecamatan lembang.
- c. Perestasi akademik dan non akademik yang dirainya.
- d. Memiliki budaya akademik yang kental.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam penelitian ini terdiri dari orang yang dianggap dapat memberikan gambaran dan informasi yang di anggap akurat mengenai kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.

Fokus penelitian penulis adalah kepemimpinan trasformatif kepalah sekolah dan budaya akademik. Dalam hal ini informan yang akan di teliti adalah Kepala sekolah, Guru, Staf, siswa di SMA Negeri 8 Pinrang.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, meliputi data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut di dapatkan dari sumber tertentu yakni: data Primer dan data Sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicarimelalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagaisarana mendapatkan informasi ataupun data.

Dalam penelitian ini sumber data primer yang diperoleh peneliti adalah dari kepala sekolah, guru serta staf melalui metode wawancara serta observasi lapangan.

2. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang di peroleh secara tidak langsung atau diperoleh dari sumber lain sebagai data pendukung atau penguat dari data primer seperti dokumen-dokumen perpustakaan, kajian-kajian teori catatan, kebijakan-kebijakan kepala sekolah serta karya ilmiah yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Mengenai Kepemimpinan Transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data, penerima informasi dalam berbagai hal baik itu tertulis maupun tidak. Alasan menggunakan pengumpulan data adalah menerima jenis informasi dalam bentuk apapun.

Setiap kegiatan penelitian dibutuhkan objek atau sasaran penelitian yang jelas. Oleh karena itu, masalah penting dalam pengumpulan data yang harus diperhatikan adalah sampel atau informan yang ditetapkan itu sudah representatif.⁴ Dari penjelasan mengenai pengumpulan data diatas, adapun yang diterapkan penulis dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Melalui penelitian ini, Penulis melakukan pengamatan langsung di lapangan terhadap Objek yang diteliti dengan melihat sejauh mana kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Melalui Observasi ini peneliti berperan sebagai pengamat yang akan

⁴Burham Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015).
h. 15

mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah, Staf, guru, yang dapat memberikan gambaran mengenai Kepemimpinan Transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Pengumpulan data dengan menggunakan observasi berperan serta untuk mengungkapkan makna suatu kejadian tertentu yang merupakan perhatian esensial dalam penelitian kualitatif. Observasi berperan serta dilakukan untuk mengamati objek penelitian. Melalui observasi peneliti langsung melakukan pengamatan umum tentang:

- a. Upaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang
- b. Pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang
- c. Bagaimana keterkaitan antara kepemimpinan transformatif dan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang

Pengamatan yang peneliti lakukan yakni secara pengamatan terlibat, artinya peneliti melibatkan didalam kehidupan maupun lingkungan yang menjadi tempat penelitian. Hal ini bertujuan agar penelitian dapat memahami dan melihat gejala-gejala yang ada sesuai dengan yang dipahami oleh lingkungan yang diteliti.⁵ Teknik pengumpulan data dilakukan secara pengamatan terlibat karena penelitian ikut serta secara langsung dilingkungan sekolah tersebut.

2. Wawancara

Metode wawancara, suatu cara yang digunakan oleh peneliti atau dalam wawancara face to face antara penelitian dengan informan untuk mendapatkan

⁵ Hamid Patlima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 65

informasi secara lisan dengan tujuan memperoleh data yang dapat menjelaskan ataupun menjawab suatu permasalahan penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit.⁶

Bentuk wawancara dilaksanakan secara struktur dan tidak struktur. Secara terstruktur yakni penelitian mempersiapkan pertanyaan terlebih dahulu. Misalkan pertanyaan diajukan kepada kepala sekolah tertentu.

- a. upaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang
- b. Penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang
- c. Evaluasi kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang

Wawancara tidak hanya berfokus pada rumusan masalah, akan tetapi perlu adanya pengembangan pertanyaan yang menjawab rumusan masalah yang dimaksud. Wawancara tidak hanya dilakukan kepada kepala Madrasah saja karena jika hanya satu informan maka kevalidan data masih belum jelas. Penelitian ini butuh informan lain sebagai pendukung dan memvalidasi keabsahan data yang diperoleh. Seperti wawancara dengan Guru dan Staf seputar berisi tentang:

- a. Upaya yang diterapkan Kepala sekolah dalam rangka membangun budaya akademik di sekolah tersebut

⁶Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 137

- b. Kendala yang menjadi faktor penghambat terbangunnya budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang
- c. Penerapan atau implementasi yang di terapkan kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang
- d. Peran guru dalam pengembangan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang

Wawancara ini dilakukan di SMA Negeri 8 pinrang. Adapun yang diwawancarai Kepala sekolah, guru, Maupun staf. Dijadikan sebagai informasi kunci dan sebagai sumber data primer untuk mengetahui lebih dalam mengenai kepemimpinan Trasformatif kepalah sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Oleh karena itu, informan sebagai sumber data dan informasi dilakukan dengan tujuan menggali informasi tentang fokus penelitian.

3. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah tersedia dalam catatan Dokumen. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan data pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam.⁷

Menurut Moleong, Studi dokumen dalam menganalisis datapenelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan fokus penelitian seperti catatan tertulis dan dokumen-dokumen baik bersifat pribadi maupun tertulis dan melakukan pengkajian berbagai hal yang di dapat yang berhubungan dalam penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini dengan cara pengumpulan beberapa foto sebagai pendukung keabsahan data, catatan lapangan yang

⁷ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta,: Cipta 2008). h. 45

bersumber dari hasil wawancara, hasil rekaman, arsip profil sekolah, baik secara geografis maupun keadaan siswa, Guru, Staf dan sebagainya.

F. Uji Keabsahan Data

Triagulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data.⁸ Dengan kata lain triangulasi adalah proses melakukan pengujian kebenaran data tanpa triangulasi data yang diperoleh peneliti tak ubahnya hanya sebuah laporan sebuah kegiatan kepastian yang tidak bermakna. Triagulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, yang dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan persfektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang lain.
5. Membandingkan hasil observasi dan wawancara dengan isi suatu dokumentasi yang berkaitan. Upaya ini merupakan teknik untuk mengecek keabsahan dan kevalidan data yang diperoleh oleh peneliti. Alasan menggunakan teknik ini dikarenakan agar terhindar dari manipulasi dan ketidak validan hasil penelitian.⁹

Triagulasi dapat dibedakan menjadi beberapa bagian sesuai dengan kebutuhan yang akan digunakan oleh peneliti.

a. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulandata yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Adapun triangulasi teknik ditempuh melalui langkah-

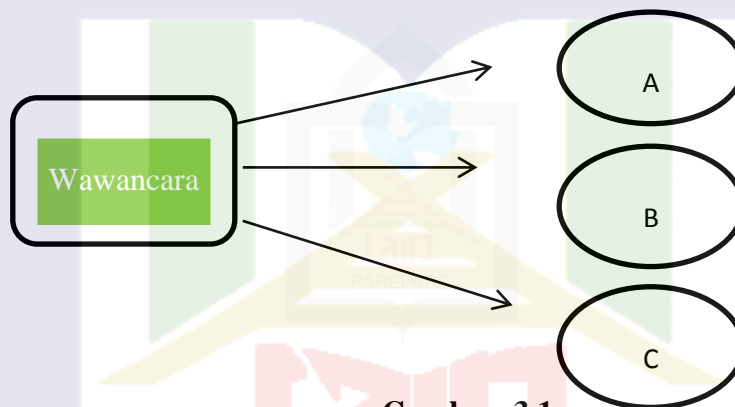
⁸Lexy J Meleong, *Metodologi Penelitian Kualifikasi*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013). h. 330

⁹Lexy J Meleong, *Metodologi Penelitian Kualifikasi*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013). h. 331

langkah menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.¹⁰ Data dan informasi diperoleh melalui wawancara secara mendalam tentang tema pembahasan, dokumentasi dan observasi partisipasi. Observasi ini dilakukan secara langsung oleh peneliti itu sendiri tanpa ada perantara dari orang lain

b. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.



Gambar. 3.1

Gambar: Triangulasi "sumber" pengumpulan data. (satu teknik pengumpulan data pada bermacam-macam sumber data A, B, C).¹¹ Triangulasi sumber ini merupakan pengecekan data yang dilakukan dengan wawancara dengan informan yang berbeda akan tetapi memiliki fokus pertanyaan yang sama.

¹⁰Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 242

¹¹Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 243

c. Triangulasi Waktu

Waktu juga dapat mempengaruhi kredibilitas data, data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masi segar, belum banyak aktivitas yang dilakukan. Dengan demikian informan akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dengan waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan datanya yang benar-benar sesuai data yang diinginkan peneliti.

Perolehan data dengan cara yang berbeda, Sepertiperbandingan hasil wawancara dengan observasi langsung, dan sebagainya. wawancara, dan dokumentasi sehingga dapat di bertanggungjawabkan seluruh data yang diperoleh di lapangan dalam penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif ini dilakukan apabila data empiris yang digunakan adalah data kualitatif yang berupa kata kata dan tidak dapat di kategorikan.¹² Analisis data adalah Mengelompokan, membuat suatu urutan, serta meningkatkan data sehingga mudah untuk di baca.¹³ Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan versi Miles dan Huberman dengan mengemukakan empat aktivitas yang dilakukan melalui pendekatan ini yaitu: Pengumpulan data, Reduksi data, display data, verivikasi/kesimpula¹⁴

¹²Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 174.

¹³ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 358.

¹⁴ Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman, *Analisis data kualitatif*, (Jakarta: UI- Press, 2007),20.

Alasan memiliki teknik analisis data Milles dan Hubberman dikarenakan lebih tersistematis dalam penulisannya. Analisis ini diawali dengan pengumpulan data, peneliti menerima semua jenis informasi yang bersumber dari informan. Kemudian penyaringan data, terkait hal-hal yang perlu atau tidaknya disajikan dalam bentuk narasi.

a. Reduksi Data (*DataReduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, Memilih hal-hal yang penting memokuskan pada hal pokok dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya¹⁵ Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, Oleh sebab itu data yang didapatkan perlu dicatat lebih teliti dan rinci.

b. Penyajian data (*DataDisplay*)

Penyajian data, proses penyusunan informasi yang kompleks ke dalam suatu bentuk yang sistematis. Penyajian data(*data display*) melibatkan langkah-langkah mengorganisasikan data, yakni menjalin (kelompok) data yang satu dengan (kelompok) data yang lain sehingga seluruh data yang dianalisis benar-benar dilibatkan dalam satu kesatuan, dikarenakan pada penelitian kualitatif data display biasanya beraneka ragam perspektif dan terasa bertumpuk maka membantu proses analisis. Dalam hubungan ini, data yang tersaji berupa kelompok-kelompok gagasan-gagasan yang kemudian saling dikait-kaitkan sesuai dengan kerangka teori yang digunakan.

Penyajian data mengurangi data dengan teks yang bersifat deskriptif. Tujuan penyajian data ini adalah memudahkan pemahaman terhadap apa yang

¹⁵Sugiyono, *Metode penelitian pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Cet. XV, Bandung: Alfabeta.), h. 338.

diteliti dan bisa segera dilanjutkan penelitian ini berdasarkan penyajian yang telah dipahami. Dengan menyajikan data, akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi.¹⁶

Penyajian data dilakukan untuk peningkatan pemahaman khusus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion drawing/verifying*)

Penarikan kesimpulan ialah hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan pedoman pada kajian penelitian. Kesimpulan awal yang dikemukakan dalam penelitian ini masi bersifat sementara dan dapat berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, jika bukti yang diberikan sudah kuat, maka kesimpulan di awal dapat menjadi kesimpulan yang kredibel.¹⁷

Menurut Miles dan Huberman dalam Harun Rasyid, mengungkapkan bahwa penarikan kesimpulan adalah upaya untuk mengartikan data yang ditampilkan dengan melibatkan pemahaman peneliti.¹⁸ Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang dilakukan akan dapat menjawab rumusan masalah yang dikemukakan dari awal oleh penulis.

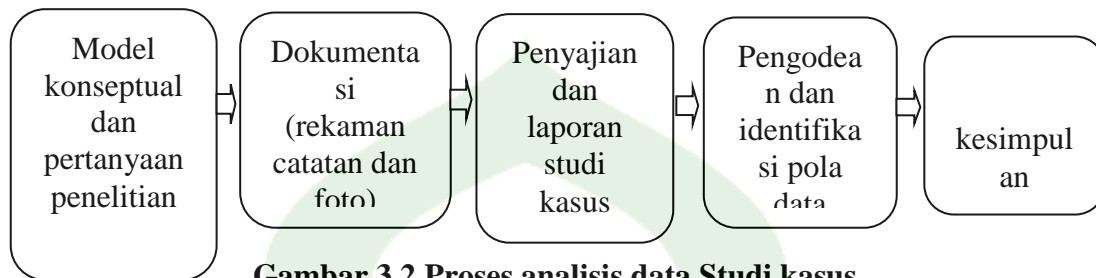
¹⁶Sugiyono, *Metode penelitian pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Cet. XV, Bandung: Alfabeta), h. 105.

¹⁷Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*. (Jogjakarta: Alfabeta, 2012) h. 211-212.

¹⁸ Harun Rasyid, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu Sosial dan Agama* (Pontianak: STAIN Pontianak, 2000), h. 71.

d. Analisis data studi kasus

Adapun teknik yang tersedia dalam tahapan analisis data studi kasus, adalah data dapat dilihat pada gambar 3.2 berikut:



Gambar 3.2 Proses analisis data Studi kasus

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

- a. Analisis deskriptif yaitu dengan menggambarkan pengembangan elemen-elemen mikro concept design perusahaan startup.
- b. Analisis penjodohan pola (*pattern matching*). Analisis ini, menurut Yin adalah membandingkan pola yang didasarkan pada empirik dengan pola yang diprediksikan. Jika kedua pola ini adalah persamaan, hasilnya menguatkan validitas internal studi kasus yang bersangkutan. Analisis *pattern matching* dalam penelitian ini adalah membandingkan prediksi awal atau asumsi yang akan terjadi dengan fakta sebenarnya di lapangan.¹⁹

¹⁹ Yin, *Case Study Research Design and Methods*(4th ed. Vo). Sage Publication , 2009

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian dan Pembahasan

Temuan penelitian merupakan hasil dari penelitian yang peneliti lakukan dilapangan penelitian kemudian dikaji dan ditelaah dengan sedemikian rupa. Dalam hal ini penelitian yang dilakukan terkait dengan Kepemimpinan Trasformatif Kepala Sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang telah mendapatkan beberapa temuan penelitian. Data tentang temuan penelitian tersebut diperoleh melalui wawancara kepala sekolah, guru, staf, siswa, masyarakat sekolah dan studi dokumentasi terkait profil SMA Negeri 8 Pinrang struktur organisasi dan sebagainya. Secara rinci diuraikan sebagai berikut:

B. Keadaan Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang

Dari hasil riset yang dilakukan oleh peneliti mengenai budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang telah mencapai predikat yang cukup baik sejalan dengan teori budaya akademik (Kulture akademis), hal ini dibuktikan dengan Prestasi yang di dapatkan mulai dari Prestasi akademik maupun non akademik. Tercapainya budaya akademik SMA Negeri 8 Pinrang, tentu tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dalam mengelola SMA Negeri 8 Pinrang. Dalam wawancara peneliti dengan Bapak Suardi, S.Pd pimpinan dari sekolah SMA Negeri 8 Pinrang. Peneliti mendapatkan informasi bahwa tercapainya budaya akademik yang baik tidak terlepas dari peran agama, di tandai dengan adanya literasi Al'Quran yang dilakukan sebelum pembelajaran dimulai. Seperti yang diungkapkan Bapak Suardi, S.Pd dalam wawancara dengan peneliti:

“ya, budaya akademik yang ada disini memang sudah baik dilihat dari beberapa prestasi diraih siswa baik dari akademik maupun non akademik, banyak sekali budaya akademik positif yang ada diantaranya seperti

bagaimana anak-anak bisa beribadah terutama umat islam sesuai dengan agamanya budaya yang paling menonjol ialah budaya literasi Al'Quran yang memang dilakukan setiap hari sebelum memulai pelajaran dikelas kita sebagai guru membiasakan anak-anak membaca ayat suci al'quran, itu bisa menguatkan karakter siswa”¹

Selain dari wawancara peneliti dengan Bapak Suardi, S.Pd peneliti juga melakukan wawancara kepada Ibu Asnah Ammase, S.Pd dari wawancara tersebut peneliti mendapatkan informasi mengenai kurikulum merdeka, budaya kearifan lokal, dan budaya *mappatabe* yaitu budaya sopan santun, Ibu Asnah Ammase, S.Pd mengatakan:

“budaya akademik yang pertama disekolah itu kalau masalah budaya itu penerapannya sangat luar biasa contohnya budaya tabe anak-anak disini mulai dikembangkan, proses belajar mengajarnya juga sedemikian rupa dipoles hingga menjadi sekolah yang menyenangkan mengikuti kurikulum yang baru yaitu kurikulum merdeka belajar menciptakan anak-anak yang berprestasi yang berprofil pancasila. Budaya yang paling menonjol itu budaya kearifan lokalnya kedisiplinan yang sangat luar biasa mulai dari rambut, pakaian, itu satu rasa tidak ada yang dibeda-bedakan”²

Ibu Hj Sukmawati menambahkan bahwa:

“Dalam mencapai budaya akademik yang baik, tentu ada kerja sama anatara semua warga sekolah segingga budaya akademik yang ada dapat di bangun secara baik”³

Selain mengambil informasi dari sisi kepala sekolah dan guru, peneliti juga menggali informasi dari sudut pandang siswa mengenai keadaan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Sindi Avia Acman, siswa kelas IIIIPA 2 memiliki pendapat yang sejalan dengan kepala sekolah yang mengatakan:

“Menurut saya budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang ini, sudah sangat bagus. Dilihat dari beberpa contohnya seperti literasi Al'Quran sebelum pembelajaran dilakukan selama 30 menit lamanya. juga ada dilakukan seperti pembagian karcis setelah sholat untuk melihat beberapa siswa yang sudah melakukan ibadah sholatnya. Pembagian karcis ini

¹Suardi, S.Pd, (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 03 Oktober 2022

²Asnah Ammase, S.Pd, (Guru Prakarya SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 27 September 2022

³Hj. Sukmawati, S.Pd, (Guru SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 27 Desember 2022

bermanfaat untuk membedakan siswa yang sudah sholat dan yang lagi berhalangan, khususnya perempuan.”⁴

Kemudian, adapun hasil wawancara yang dilakukan meneliti terkait budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang hampir sama yang dikatakan oleh Sindi Avia Acman, siswa kelas III IPA 2 mengenai budaya akademik yang diterapkan, meneliti juga mengambil informasi langsung dengan Samsudaris siswa kelas III IPA 4 (ketua OSIS). Dalam wawancara tersebut Samsudaris selaku ketua OSIS mengatakan bahwa dalam mencapai budaya akademik yang baik siswa tidak hanya dituntut untuk berlaku disiplin. Namun, siswa juga dituntut untuk senantiasa menjaga kebersihan dengan program liat sampah ambil (LISAH) program ini di aktualisasikan setiap dua kali dalam seminggu. Samsudaris siswa kelas III IPA 4 mengatakan:

“Jadi keadaan budaya disini masi sangat kental di beberapa kebudayaan akademik seperti literasi Al’Quran, pembinaan keagamaan, pembinaan guru, prestasi. Kemudian akademik lainnya juga ada kostum model baju yang sama, mengenai literasi Al’Quran dilaksanakan tiap hari sebelum memulai pembelajaran 30 menit, kemudian karcis itu merupakan program kerja OSIS bekerja sama dengan organisasi REMUS membagikan kepada siswa yang sudah melakukan sholat duhur sebagai tiket keluar sekolah ketika karcis tersebut tidak ada siswa tidak diperbolehkan keluar dari lingkungan sekolah”⁵

Dari hasil wawancara yang ada mengenai budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Peneliti melakukan wawancara mulai dari kepala sekolah sampai dengan *stakeholder* yang ada di lembaga tersebut peneliti sudah mendapat berbagai informasi mengenai keadaan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang, bahwa budaya akademik yang ada sudah baik. Dilihat dari berbagai budaya yang di terapkan di SMA Negeri 8 Pinrang yang mampu membuat semua warga sekolah

⁴ Sindi avia achmad, (Siswa kelas III IPA 2 SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 26 Desember 2022

⁵ Samsudaris, (Siswa kelas III IPA 4 Ketua OSIS SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 03 Oktober 2022

mengikuti budaya akademik sesuai aturan yang ada, sehingga budaya akademik sudah terbangun. Dan adanya budaya akademik yang diterapkan di SMA Negeri 8 Pinrang sudah mampu membentuk karakter setiap *stakeholder* yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang.

C. Kepemimpinan Trasformatif Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik.

Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Tuntutan-tuntutan tersebut telah bermuara pada pendidikan karena masyarakat meyakini bahwa pendidikan mampu menjawab dan mengantisipasi berbagai tantangan tersebut.⁶Salahsatu keterampilan yang harus dimiliki adalah membangun budaya akademik yang baik. Membangun budaya akademik merupakan hal yang perlu dilakukan dalam proses kepemimpinan Kepala Sekolah. Dalam rangka menciptakan budaya akademik yang baik dan unggul di SMA Negeri 8 Pinrang dibutuhkan kepala sekolah yang mampu merubah suatu lembaga pendidikan sesuai yang diinginkan.

Burns (1978) sebagaimana dikutip Zaenal menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses yang pada dasarnya:

“pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan sisi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral, seperti kemerdekaan, keadilan, kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan atau kebencian.”

⁶Nanang, Fattah, *Sistem penjaminan mutu pendidikan*, (Bandung: REMAJA Rosdakarya 2012) h. 36

Kepala Sekolah tidak melihat dirinya sebagai seorang pemimpin yang transformasional yakni pemimpin yang membawa perubahan bagi dirinya dan orang lain melainkan orang-orang di sekitarnya yang dapat melihat kepemimpinan kepala sekolah. Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan jawaban arif, efektif dan produktif atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapinya.⁷

Sejatinya, kepemimpinan transformasional adalah proses mengubah orang-orang. hal itu terkait dengan emosi, nilai, etika, standar dan tujuan jangka panjang. Seorang kepala sekolah yang transformasional selalumenampilkan nilai-nilai prinsip mereka yang kuat. Kepemimpinan transformasional mencakup bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka. Untuk menjadi seorang pemimpin yang transformatif setidaknya ada empat hal yang harus dimiliki, yaitu pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan yang diadaptasi.⁸

Berdasarkan wawancara penulis dengan kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang, ketika ditanyakan mengenai makna kepemimpinan transformatif, beliau mengatakan:

“Menurut saya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dengan membawa perubahan positif untuk suatu lembaga pendidikan. seorang pemimpin yang mampu menginspirasi bawahannya dalam melakukan hal-hal yang positif. 4 hal wajib dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk disebut sebagai pemimpin transformatif yaitu Pengaruh ideal, rangsangan intelektual, motivasi yang menginspirasi, dan pertimbangan yang di adaptasi. Saya tentu tidak dapat menilai diri saya

⁷Rivai, Veithzal, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Depok: (Rajagrafindo Persada 2014) h 20.

⁸Northouse G Peter, *Kepemimpinan: Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT. Indeks 2013) h.45

apakah termasuk pemimpin transformatif atau tidak. Ananda bisa melakukan wawancara dan observasi kepada warga sekolah.”⁹

Dalam wawancara peneliti dengan Bapak Suardi, S.Pd selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang. Peneliti menemukan gambaran bahwa kepemimpinan beliau sudah sejalan dengan kepemimpinan Transformatif. Namun dalam wawancara tersebut Bapak Suardi, S.Pd mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformatif tidak mampu di nilai hanya menggunakan satu sudut pandang saja, melainkan perlu adanya pandangan dari beberapa *stakeholder* di suatu lembaga sehingga peneliti melakukan wawancara tambahan dengan beberapa narasumber diantaranya Ibu Alma, S.Pd , Ibu Asnah ammase, S.Pd , dan salah satu siswa kelas III IPA 4. Dalam wawancara dengan Ibu Alma, S.Pd peneliti mendapatkan informasi bahwa Bapak Suardi, S.Pd sudah termasuk dalam kategori kepemimpinan transformatif, Ibu Alma, S.Pd mengatakan:

“Ya...sangat memiliki, karena dilihat sosok beliau yang mampu memberdayakan bawahannya selain itu beliau juga mudah shering-shering bersama siswa-siswi dan guru yang ada disini”¹⁰

Ibu Asnah ammase, S.Pd menambahkan:

“sangat luar biasa, beliau itu sangat mengayomi guru-guru beserta anak didik yang ada di kepala sekolah selalu memberi teladan dan motivasi kepada bawahannya, mudah shering berbagi cerita kepada guru maupun siswa baik di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah mampu bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan sekolah”¹¹

Untuk memperkuat argumen dari ibu Alma, S.Pd dan Ibu Asnah ammase, S.Pd peneliti juga melakukan wawancara dengan samsudaris selaku ketua OSIS di SMA Negeri 8 Pinrang yang mengatakan:

⁹ Suardi, S.Pd, (Selaku Kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 03 Oktober 2022

¹⁰ Alma, S.Pd, (Selaku guru SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 26 September 2022

¹¹ Asnah Ammase, S.Pd, (Guru Prakarya SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 27 September 2022

“menurut yang saya lihat dan saya amati setiap hari bapak kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang metode kepemimpinannya itu lebih ke demokratis. Mengapa saya katakan demikian dikarenakan beliau sangat berbaur dengan semua staf guru, staf tata usaha dan semua siswa yang ada di sekolah beliau juga kepala sekolah yang sangat sensitif terhadap pendidikan artinya beliau sangat peduli terhadap pendidikan yang ada di sekolah karena setiap harinya dia pasti mengecek siapa guru yang tidak hadir dan yang hadir sehingga dia mengonfirmasi langsung kepada guru yang bersangkutan. Tetapi menurut saya pribadi juga bahwa kepala sekolah kami itu sangat berpatokan pada pendidikan akademik sehingga pendidikan non akademik terlupakan dan kepala sekolah mampu menginspirasi seluruh warga sekolah dalam bekerja sama untuk membangun budaya yang ada di sekolah ini”¹²

Dari beberapa sampel wawancara yang meneliti lakukan mengenai kriteria kepemimpinan transformatif yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan Bapak Suardi, S.Pd sudah termasuk dalam kepemimpinan transformatif, hal ini berdasarkan karakteristik yang dimiliki pemimpin transformatif. Secara rinci akan dikemukakan sebagai berikut:

a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Dapat pula dikatakan sebagai karisma. Ini adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pengikut menghubungkan dirinya dengan pemimpin ini dan sangat ingin menirukan mereka. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihargai oleh pengikut yang biasanya sangat dipercaya kepada mereka. Mereka memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi. Pemimpin membuat visi yang diharapkan dapat menggugah semangat pengikutnya secara totalitas untuk kepentingan institusi, bukan kepentingan pribadi atau kelompok. Setelah merencanakan, langkah selanjutnya merumuskannya. Visi yang benar-benar ideal pemimpin perlu

¹²Samsudaris, (Siswa kelas III IPA 4 Ketua OSIS SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 03 Oktober 2022

mengkaji kembali kekuatan dan kelemahan institusi serta memprediksikan kemungkinan masa depan yang ideal yang dapat dicapai dalam kurun waktu antara 5-10 tahun. Langkah selanjutnya adalah mengkomunikasikan visi. Komunikasi visi akan sangat efektif jika pemimpin mampu menampilkan diri sebagai orang yang jujur, terbuka, bijak dan sadar akan kekurangan yang dimiliki, pada akhirnya untuk visi yang baik adalah disebarluaskan kedalam realita dengan cara membangun budaya kerja yang kondusif.

Untuk itu, kepala sekolah yang sukses memahami bahwa penting sekali membangun tujuan-tujuan pembelajaran yang jelas dan membuat seluruh sekolah berkomitmen pada tujuan-tujuan tersebut. Para kepala sekolah dengan pencapaian tinggi memiliki keyakinan bahwa segala tantangan dan hambatan yang ada ketika mampu melewatinya untuk ciri dan tujuan yang telah ditetapkan.¹³

Dalam hal implementasi visi, Bapak Suardi, S.Pd selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang memang terkenal amat *concern* dalam hal merumuskan proses-proses untuk mencapainya. Hal ini tertuang pada kutipan wawancara penulis dengan Bapak Suardi, S.Pd mengatakan:

“Menurut saya, adanya visi merupakan hal penting dalam sebuah lembaga terutama sekolah. Visi yang kuat penting untuk pengembangan sekolah. Saya tekun membangun visi yang telah disepakati, meskipun keterlibatan dalam proses pembentukan visi dibatasi dengan tidak dilibatkannya orang tua dan siswa. Seperti yang sudah ananda ketahui mungkin, visi SMA Negeri 8 Pinrang yaitu cerdas, disiplin, berkarakter yang dapat menjadi sumber inovasi dan kreativitas dalam upaya perbaikan terus-menerus falsafah, prinsip, sistem, dan praktik pendidikan serta mendorong ke arah pemerataan pendidikan berkualitas untuk seluruh masyarakat Indonesia, dan saya selalu berkomitmen untuk berproses dalam mewujudkan visi tersebut.”¹⁴

¹³ James H dkk, Stronge, *Kualitas Kepala Sekolah*, (Cet. III Jakarta: Indeks 2013) h. 5

¹⁴ Suardi, S.Pd (Selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 03 Oktober 2022

Dari kutipan wawancara di atas telah terlihat bahwa kepala sekolah berusaha terus dengan kalimat proses yang beliau katakan untuk berkomitmen dalam mewujudkan visi sekolah, hal ini juga sesuai dengan data observasi penulis yang pada data tersebut terlihat kepala sekolah memberikan informasi kepada masyarakat sekolah tentang ekspektasinya dan program-program untuk memotivasi para guru dan menumbuhkan komitmen mereka. Faktor pengaruh ideal diukur pada dua komponen. Komponen pengakuan dan komponen perilaku. Komponen pengakuan yang merujuk pada pengakuan pengikut kepada pemimpin yang didasarkan pada persepsi yang mereka miliki atas pimpinan mereka. Adapun komponen perilaku yang merujuk pada observasi pengikut akan perilaku pemimpin. Pada intinya, faktor karisma mendeskripsikan orang yang khusus dan yang ingin membuat orang lain mengikuti visi yang mereka utarakan.

Jelas, Bapak Suardi, S.Pd telah membuat sebuah visi yang matang untuk memajukan sekolah SMA Negeri 8 Pinrang di kepemimpinannya. Inilah juga yang membuat semua warga sekolah ikut mendukung visi tersebut untuk keberlangsungan rencana-rencana sekolah yang sesuai dengan apa yang direncanakan dalam membangun sebuah budaya akademik.

Untuk keteladanan sendiri, Bapak Suardi, S.Pd merupakan sosok teladan bagi guru, siswa, pegawai, dan seluruh warga sekolah yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang, hal ini dapat dilihat dari jam kedatangan Bapak Suardi, S.Pd di sekolah mulai jam kedatangan dan kepulangan beliau dari sekolah. Dalam hal ini wawancara penulis dengan Bapak Syarifuddin selaku satpam di SMA Negeri 8 Pinrang. Mengatakan:

“Jika tidak ada agenda di luar sekolah, Bapak Suardi, S.Pd tidak segan-segan untuk menghabiskan waktu yang ia miliki di sekolah. Penjaga

sekolah pun membenarkan dengan berkata "Biasa datang jam 06.30 WIB dan pulang hingga 17.00 WIB."¹⁵

Dari pernyataan Bapak Syarifuddin dan penulis juga bertanya langsung dengan Bapak Suardi, S.Pd beliau mengatakan hal yang serupa. Selain dari kedatangan dan kepulangan, untuk kedisiplinan beliau dalam segi waktu salah seorang guru, sosok Bapak Suardi, S.Pd yang amat menghargai waktu. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Nurhaeni, S.Pd Menatakan:

"saya sering melihat agenda-agenda beliau yang ditulis setiapharinya. Sekecil-kecilnya agenda yang ia miliki, pasti tercatat di agenda pribadi miliknya. Disiplin dalam hal apapun terutama waktu, tentunya dapat meningkatkan profesionalisme. Melalui contoh disiplin yang telah kepala sekolah mulai, maka pengikut juga akan mengikutisehingga tujuan bersama yang telah dirancang dapat berjalan secara efektif dan dapat pula meningkatkan produktivitas sekolah."¹⁶

Bapak Suardi, S.Pd memang telah memberikan pengaruh baik kepemimpinannya kepada para masyarakat sekolah, beberapa contoh sifatnya yaitu percaya diri, mengispirasi, memperhatikan kebutuhan bawahannya, komitmen, tekun, kerja keras, dan penuh inovasi adalah beberapa keteladanan yang patut dicontoh oleh semua pemimpin di suatu lembaga apapun di Indonesia dari Bapak Suardi, S.Pd. Ketika penulis menanyakan mengenai, seberapa optimis beliau dalam membuat SMA Negeri 8 Pinrang meningkat keunggulannya, berikut jawaban beliau Wawancara dengan Bapak Suardi, S.Pd. mengatakan:

"Di tengah persaingan sekolah-sekolah saat ini, saya tetap optimis untuk menjadikan SMA 8 ini sebagai sekolah percontohan baik kancanasional maupun Internasional. "Saya yakin bahwa kita adalah apa yang kita prasangkakan, ketika kita berprasangka positif maka Allah pun akan meridhoi," tutur Bapak Suardi, S.Pd."¹⁷

¹⁵Syarifuddin, (selaku satpam SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 28 September 2022

¹⁶Nurhaeni, (Guru SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 26 September 2022

¹⁷Suardi, S.Pd (Selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 03 Oktober 2022

Mengenai keoptimisan beliau juga amat dibenarkan oleh guru-guru di SMANegeri 8 Pinrang. Salah satunya datang dari Bapak Arifuddin, mengatakan: “Bapak Suardi, S.Pd merupakan pemimpin yg amat optimis. Program-program yang Bapak Suardi, S.Pd rencanakan dengan percaya diri diaplikasikan bersama para guru,pegawai, siswa dan semua yang mendukung kegiatan sekolah. Beberapaguru dan pegawai mengatakan Bapak Suardi, S.Pd adalah sosok pemimpin yangoptimis dengan semua yang ia lakukan.”¹⁸

Dalam hal ini idealisme menjadi kunci para pemimpin transformasional. Idealisme juga menjadi pembeda antara manajer dengan pemimpin. Dengan idebesar, pemimpin akan mampu menciptakan haluan yang jelas dan lebih baik kedepan. Idealisme itu juga turut memperjelas langkah dimana akan diarahkan,tanpa idealisme suatu lembaga akan kehilangan semangat perubahan bahkan cenderungpragmatis, praktis dan puas dengan keadaan yang sedang berlaku dan berjalan apaadanya.

Data-data di atas menunjukkan bahwa Bapak Suardi, S.Pd adalah sosok pemimpinideal. Ada satu kalimat yang amat menginspirasi penulis di akhir wawancarapenulis dari sosok Bapak Suardi, S.Pd yaitu “Bagi Bapak Suardi, S.Pd ketika hendak menjaditeladan kitalah yang harus meneladankan diri terlebih dahulu, bagaimana banyakorang yang akan mencontoh kita jika pada diri kita tidak tercermin sifat-sifat yangingin diteladani.” Dari data-data yang telah di dapatkan maka salah satu indikatorpemimpin transformasional sudah dimiliki oleh Bapak Suardi, S.Pd selaku kepalaSMA Negeri 8 Pinrang.

b. Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*)

Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapantinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk

¹⁸Arifuddin, (Selaku bendahara SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 28 September 2022

menjadi setiapada, dan menjadi bagian dari visi bersama dalam suatu lembaga. Pada praktiknya, pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya anggota kelompok, guna mencapai lebih daripada yang akan mereka lakukan untuk kepentingan pribadi mereka. Semangat tim ditingkatkan oleh jenis kepemimpinan ini.

Contoh dari faktor ini bisa saja seorang pemimpin menyemangati pengikutnya lewat kata-kata mendorong dan percakapan singkat, untuk memberi semangat yang jelas-jelas mengomunikasikan peran penting yang mereka mainkan dalam meningkatkan suatu visi yang ada sekolah untuk masa depan. Dan juga dengan contoh-contoh tingkah laku dari pemimpin.

Pemimpin transformasional juga merupakan sosok pemimpin yang penuh inspirasi dan motivasi. Salah satu usaha yang dilakukan dengan motivasi personal. Mudjijo dan Satiningsih sebagaimana dikutip Siska dan Erny, motivasi personal adalah setiap perilaku kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi tinggi kepada bawahan untuk mencapai tujuan sekolah. Karena motivasi adalah semangat. Motivasi dibutuhkan agar perilaku kita terus terpelihara dan mengarah pada tujuan yang sudah ditetapkan.

Motivasi personal menjadi daya penggerak yang meningkatkan semangat kerja dan mendorong orang tersebut untuk mengembangkan kreativitas serta mengerahkan semua kemampuan dan energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang tinggi.¹⁹

¹⁹Siska Cahya Pribadi, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 4 (Surabaya 2014)* h. 60

Pada SMA Negeri 8 Pinrang kegiatan yang mewakili hal tersebut adalah *briefing* yang dilakukan di pagi hari sebelum melakukan aktivitas masing-masing, Jika Bapak Suardi, S.Pd ada di sekolah setiap pagi kegiatan ini dilakukan secara rutin. Adapun hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap apa manfaat diadakannya *briefing* di pagi hari. Mengatakan:

“Ada satu tujuan yang saya harapkan dari kegiatan ini yaitu menjagaseangat semua warga sekolah. Saya tidak sama sekali menganggap bahwa warga sekolah adalah bawahan saya, namun lebih kepada temandan sahabat kerja yang menyenangkan. *Briefing* pagi hari dilakukan juga untuk menguatkan satu sama lain, membahas apa yang seharusnya dibahas dan mengeluarkan kata-kata dengan positif sehingga membuat situasi *briefing* menjadi amat nyaman dan tenang.”²⁰

Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti, bahwa dalam *briefing* pagi Bapak Suardi, S.Pd menunjukkan sosok kepala sekolah yang inspiratif dan motivator. Dalam *briefing* tersebut Bapak Suardi, S.Pd selalu menyampaikan kalimat-kalimat yang menginspirasi dan memberikan semangat kepada guru-guru agar selalu meningkatkan kinerja dan selalu mengucapkan bahwa sekolah kita bangga dengan guru-guru semua yang menandakan bahwa Bapak Suardi, S.Pd terus membangun budaya akademik yang ada di sekolah kita adalah milik bersama. (Hasil observasi pada 03 Oktober 2022).

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar.

²⁰ Suardi, S.Pd (Selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 03 Oktober 2022

Bapak Suardi, S.Pd, sebagai kepala sekolah yang hendak membangkitkan motivasi pengikutnya juga telah berupaya untuk memperbaiki setiap sistem yang dapat membangkitkan motivasi guru dan pegawai. Beberapa diantaranya pada pengaturan lingkungan fisik, kepala sekolah telah membuat ruang guru dan pegawai yang cukup kondusif, dan beberapa fasilitas sumber belajar seperti kelas, perpustakaan. Karena dari ruang-ruang yang nyaman dan kondusiflah banyak ide-ide cemerlang yang akan muncul.

Kemudian dari aspek pengaturan suasana kerja, Bapak Suardi, S.Pd selalu berusaha menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan. Seperti *briefing* pagi hari yang telah menjadi suatu kebiasaan dikemas dengan kreatif mungkin. Misalnya pada saat *briefing* pagi, kepala sekolah membuat program “*Coffe Morning*” atau minum kopi bersama untuk menghangatkan suasana antarsesama rekan guru dan pegawai.

Motivasi yang inspiratif, sejatinya menggambarkan pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan sekolah dan mampu menggugah spirit tim dalam suatu lembaga melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

Harapannya, dari pemimpin transformasional adalah inspirasi, motivasi dan modifikasi para bawahan terbangun sehingga apa-apa yang dinilai tidak mungkin menjadi mungkin. Inspirational motivation berarti karakter pemimpin yang mampu mendorong bawahannya kepada tingkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan berbagai *stakeholder* di SMA Negeri 8 Pinrang sosok kepala sekolah memang terkenal sebagai pemberi motivasi yang baik. Ketika ditanya mengenai, apa saja yang Bapak lakukan dalam rangka memotivasi bawahan, beliau mengatakan:

“Setiap program yang ada di sekolah ini memang tidak lepas dari peran serta semua masyarakat sekolah. Sesungguhnya, saya selalu senantiasanya mencoba menjadi pemimpin yang amanah. Salah satu tugasnya adalah dengan mengetahui kondisi anggota yang dipimpinnya. Untuk itu saya selalu berusaha untuk melakukan pengawasan terhadap apapun yang menjadi wewenang saya. Saya berusaha di setiap sudut sekolah, bercengkrama dengan para guru, pegawai dan siswa, satu kebiasaan yang sering saya lakukan yaitu memberi motivasi. Karena menurut saya, mengeluarkan kata-kata positif merupakan salah satu strategi untuk membuat semuanya ikhlas dalam mengerjakan sebuah pekerjaan.”²¹

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai Motivator, Kepala Sekolah senantiasanya memotivasi guru, pegawai maupun siswa/siswi untuk lebih menyadari pentingnya budaya disiplin. Dengan disiplin maka semua yang menjadi tujuan akan terealisasi dengan baik, tutur Pak Purwanto dalam wawancara dengan penulis.

Sudah tidak menjadi hal yang didalamnya terdapat keraguan bahwa sosok Bapak Suardi, S.Pd adalah sosok yang penuh dengan motivasi inspirasi. Rapat rutin yang dilakukan setiap hari Kamis antara pegawai, guru, bersama kepala sekolah menjadi bukti nyata pula. Ibu Asnah Ammase, S.Pd yang merupakan salah satu guru berprestasi di SMA Negeri 8 Pinrang menuturkan rapat tersebut menjadi pembinaan bagi kami guru-guru di sini. Dirapat yang penuh dengan saling memotivasi dan memuji baik antar kepala sekolah dengan guru ataupun guru dengan guru membuat kami para guru termotivasi atas penyapaian-

²¹Suardi, S.Pd (Selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 03 Oktober 2022

penyampaian yang di berikan untuk mempersiapkan yang terbaik bagi SMA Negeri

8 Pinrang. Mengatakan:

“Salah satu indikator sosok Bapak Suardi adalah sosok kepala sekolah yang amat memotivasi bawahannya adalah dari ide-ide yang beliau keluarkan selalu inovatif, memperoleh solusi-solusi untuk problem, mampu mengantisipasi berbagai konsekuensi dari pelaksanaan keputusan dan mampu mempergunakan kemampuan berpikir imajinatif. Satu hal yang saya pelajari dari pak Suardi, bahwa pak Suardi adalah sosok yang mampu mengenali apa-apa yang penting saat itu dan apa-apa yang benar-benar mendesak, mampu mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan mendatang dan mampu melakukan analisis. Analisis pak Suardi selalu mendalam. Berdasarkan catatan-catatan yang beliau miliki, membuat beliau lebih mudah untuk menganalisis sesuatu. Hal-hal seperti itulah yang membuat saya semakin menjadikan beliau sosok yang menginspirasi.”²²

Memang patut diakui bahwa kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang adalah sosok kepala sekolah yang inspiratif. Beberapa hal yang juga patut untuk dicontoh oleh semua masyarakat sekolah yaitu usaha kepala sekolah dalam membangun semangat bersaing di kalangan komunitas sekolah, karena Bapak Suardi, S.Pd percaya bahwa sekolah yang baik adalah sekolah yang memiliki kemampuan untuk bersaing dengan sekolah lain dan hal ini terbukti dari banyak prestasi-prestasi yang diraih baik oleh siswa maupun guru. Bapak Suardi, S.Pd juga berhasil untuk membangun budaya religius di sekolah, karena SMA Negeri 8 Pinrang juga merupakan salah satu sekolah tingkat menengah atas yang berbasis ke-Islamantentu budaya lingkungan religius di sekolah merupakan hal yang tidak perlu diragukan lagi. Namun, dua kunci tersebut diakui Bapak Suardi, S.Pd sebagai budaya sekolah yang amat ia junjung tinggi dalam program-program sekolah yang direncanakan bersama.

Dengan berbagai data yang tersaji, indikator sosok motivasi yang menginspirasi sebagai salah satu yang terdapat pada diri

²²Asnah ammase, S.Pd (Selaku guru Prakarya di SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 27 September 2022

pemimpintransformatif sudah ada di dalam diri Bapak Suardi, S.Pd selaku kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang.

c. Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Hal ini mencangkup kepemimpinan yang merasang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merasang keyakinan dan nilai meraka sendiri. karakter seorangPemimpin transformatif yang mampu mendorong bawahannya untukmenyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional, Seorang pemimpin jugadiwajibkan memiliki intelektual yang baik.

Tugas menstimulasi warga sekolah sangatlah diperlukan, apalagi dalam membangun budaya sekolah. secara intelektual tidak mengarah kepada perkembangandan perbaikan. Sebab, mereka membutuhkan dukungan untuk membantu merekamengatasi masalah. Dorongan untuk mencoba sistem baru merupakan hal pentingselain dukungan teknis untuk membantu memecahkan masalah.Beliau tentu tahu betul, apa yang seharusnya pemimpin lakukan untuk merangsang intelektual warga sekolah. Ketika penulis menayakan mengenai, program-program apa saja yang beliau lakukan untuk merangsang intelektual bawaan. Mengatakan:

“Di SMA ini sering diadakan diskusi-diskusi produktif dan kegiatanpengembangan bakat guru dan siswa. Tak jarang dalam diskusi-diskusitersebut saya turut hadir. Selain membahas mengenai isu-isu terkinipendidikan, tak jarang para guru diskusi mengenai perkembangan siswahingga saling membantu untuk mengembangkan prestasi siswa/siswiSMA Negeri 8 Pinrang. Hal ini saya lakukan demi membangun suasana positif dankeilmuan dilingkungan masyarakat sekolah dan kepala sekolah.”²³

Sejalan dengan data tersebut, beberapa kali hasil observasi jugamendapatkan data yang sama. Tak jarang ketika kehadiran penulis di SMA

²³Suardi, S.Pd (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 03 Oktober 2022

Negeri 8 Pinrang, Bapak Suardi, S.Pd terlihat bercengkrama dengan guru, pegawai yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang. Ketika penulis menanyakan, kepadasalah satu warga sekolah yang di ajak bercengkrama. Mengatakan:

“Bapak memang begitu, suka menyapa. Terkadang ketika Bapak sudahdi tunggu tamu Bapak pasti tidak pernah lupa menyapa kami walaupun hanya sekedar menyakan kabar kami. Tidak hanya itu menurut saya bapakorangnya pemimpin bijaksana.”²⁴

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan, memangdalam hal diskusi, Bapak Suardi, S.Pd memiliki salah satu kompetensi yang baik sebagaikepala sekolah yaitu komunikasi. Hal ini yang penulis alami sendiri terkaitwawancara dengan beliau. Setiap perkataan yang penulis ajukan, beliau jawabdengan baik membuat penulis amat memahami jawaban-jawaban beliau. Melaluikegiatan diskusi yang Bapak Suardi, S.Pd sering lakukan telah membuktikan bahwakomunikasi antara kepala sekolah dan guru dapat terjalin dengan baik. Dalamkegiatan ini, dibahas berbagai permasalahan ataupun konflik yang terjadi dalaminternal atau eksternal sekolah. Sehingga, dari hasil diskusi ini dicari solusiterhadap berbagai masalah yang dihadapi.

Selain itu, untuk merangsang intelektual para bawahan Bapak Suardi, S.Pd jugamemfasilitasi dengan kebebasan guru dalam mengembangkan bakat yang dimiliki.Artinya, ketika ada suatu acara yang hendak melibatkan guru-guru SMA Negeri 8 Pinrang dalamkegiatan tersebut, kepala sekolah tidak keberatan. Malahan beliau selalumendukung setiap kegiatan yang sifatnya untuk pengembangan kompetensi guru.Menurut Bapak Suardi, S.Pd dengan memberikan kebebasan dalam kesempatan belajar paraguru akan termotivasi untuk lebih baik disetiap performence-nya.

²⁴Suarni (Selaku Cleaning Service SMA Negeri 8 Pinrang sekaligus Ibu kantin) Wawancara pada tanggal 26 September 2022

Adapun untuk mengembangkan kompetensi guru-guru di SMA Negeri 8 Pinrang agar tidak ketinggalan dengan sekolah-sekolah unggul lainnya, SMA Negeri 8 Pinrang melakukan peningkatan kinerja guru melalui supervisi yang dilakukan kepalasekolah. Untuk supervisi sendiri, Ibu Hj Sukmawati, S.Pd salah satu guru Bahasa Indonesia di SMA Negeri 8 Pinrang mengakuinya. Mengatakan:

“Bapak Suardi, S.Pd sering melakukannya kepada kami. Adapun penerapan supervisirutin setiap hari ke setiap kelas baik oleh Pak suardi langsung maupun wakilkepala sekolah dengan peraturan yang sama yaitu kepala sekolahmelakukan supervisi dengan dua cara yaitu dengan jadwal yang telahditentukan kepala sekolah, dansupervisi mendadak (kepala sekolah langsung datang ke kelas tanpa pemberitahuan).”²⁵

Kemudian cara selanjutnya untuk merangsang intelektual para bawahan,kepala sekolah selalu menciptakan lingkungan yang nyaman. Beliau, mengatakanbahwa untuk hasil yang baik diperlukan pula proses yang baik. Salah satu prosesbaik yang kepala sekolah rancang yaitu menciptakan lingkungan yang nyaman disekolah. Adapun indikator dari terciptanya lingkungan yang nyaman yaituterpenuhinya kebutuhan para bawahan.

Intelektual pemimpin transformatif juga dapat dilihat dari inisiatif untukmengubah suatu keadaan yang ia miliki, kondisi jika di dalam suatu sekolah diam,tidak bergerak, tidak berkembang dan akan mengalami kerusakan. Sebab,pemimpin transformasional sangat menyadari bahwa kondisi ini tidaklah kondusifbagi perbaikan.

Inisiatif juga merupakan satu sikap yang menjadi sikap pemimpintransformatif. Hal tersebut dapat di lihat dari kutipan penulis dengan informansalah seorang guru. Menyatakan:

²⁵Hj Sukmawati, S.Pd (Selaku guru Bahasa Indonesia di SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 27 September 2022

“Satu hal yang unik dari keinisiatifan beliau adalah sosok pemimpin dengan inisiatif yang beretika. Kepala sekolah yang mampu memahami berbagai karakter bawahan dengan inisiatif yang ia punya. Karena memang tempat dahulu saya mengabdikan belum menemukan sosok kepala sekolah seperti Pak Suardi jadi saya merasa amat beruntung berada di SMA Negeri 8 Pinrang.”²⁶

Memang untuk stimulasi intelektual seorang pemimpin transformatif memiliki banyak indikator yang telah dipenuhi oleh kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang. Dengan demikian, intelektual stimulation (rangsangan intelektual) yang Bapak Suardi, S.Pd miliki telah berhasil meningkatkan kepercayaan diri bawahan untuk senantiasa menjadi lebih baik lagi dari yang sebelumnya. Hal inilah yang mencirikan bahwa sosok Bapak Suardi, S.Pd adalah kepala sekolah transformatif.

d. Pertimbangan yang diadaptasi (*Individualized Consideration*)

Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, di mana mereka mendengarkan dengan seksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan. Pemimpin ini mungkin menggunakan delegasi untuk membantu pengikut tumbuh lewat tantangan pribadi. Contoh dari jenis kepemimpinan ini adalah manajer yang meluangkan waktu untuk memperlakukan setiap karyawan dalam cara yang unik dan peduli. Untuk sejumlah karyawan, pemimpin bisa memberi perintah tertentu dengan tingkatan struktur yang tinggi.

Kepemimpinan transformasional menghasilkan dampak yang lebih besar yaitu berupa kinerja yang lebih daripada yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional dianggap menjadi pemimpin yang lebih efektif

²⁶Alma, S.Pd (Selaku guru SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara pada tanggal 26 September 2022

dengan hasil kerjayang lebih baik. Para pemimpin transformasional biasanya termotivasi untuk mengalahkan kepentingannya demi kepentingan group atau lembaga Menurut Evans (1995) sebagaimana dikutip Syafaruddin, bahwa paling tidak ada tiga hal yang mendasarkan dalam kepemimpinan transformatif, yaitu:

Pertama, guru berpartisipasi secara aktif dalam dinamika kelangsungan proses kepemimpinan. Kontribusi pengetahuan, pemahaman dan gagasan-gagasan untuk mengembangkan visi sekolah. Kedua, mengusahakan rasa memiliki yang besar dan komitmen pribadi yang tinggi kepada nilai-nilai sekolah untuk memantapkan visi sekolah di masa mendatang. Ketiga, dengan keaktifan guru dan komitmennya yang dalam, maka guru-guru akan terdorong untuk berkembang dalam kesadaran yang luas akan visi dan misi sekolah dan hubungannya sehari-hari dalam bekerja untuk mencapai misi tersebut.²⁷

Untuk SMA Negeri 8 Pinrang sendiri, Bapak Suardi, S.Pd adalah sosok pemimpin yang selalu memberikan motivasi, arahan, kepada warga sekolah sekecil apapun prestasi yang warga sekolah raih. Bagi Bapak Suardi, S.Pd suatu apresiasi merupakan hal penting untuk meningkatkan semangat bagi warga sekolah baik guru, siswa dan seluruh masyarakat sekolah. Ia akan merasa dihargai ketika mendapat apresiasi langsung dari kepala sekolah dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dalam wawancara penulis, dengan salah satu guru yang pernah mendapatkan apresiasi langsung dari kepala sekolah. Ibu Asnah Ammase, S.Pd mengatakan:

“Motivasi kami untuk menjadi lebih baik semakin bertambah dengan adanya apresiasi langsung yang di berikan kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang. Meskipun apresiasinya dalam bentuk di umumkan pada hari senin

²⁷Evans Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Ciptapustaka Media Perintis) hal. 99

setelah upacara selesai dan menyerahkan piala langsung di serahkan oleh kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang”²⁸

Dari adanya apresiasi yang di berikan tentu membuat iklim suatu lembaga semakin nyaman bagi setiap anggota dalam meningkatkan kinerjanya. selain itu, indikator selanjutnya untuk pertimbangan individu adalah kedekatan kepala sekolah dengan bawahanya. Hal ini diakui oleh Ibu cadra kirana, S.Pd mengatakan:

“Kepala sekolah selalu berhubungan dengan guru secara personal,selalu mempertimbangkan segala kebutuhan bawahan. Bersikap proaktif dan penuh inisiatif dalam bekerja”²⁹

Selain dengan guru-guru, Bapak Suardi, S.Pd juga memiliki kedekatan yang sama dengan para siswa. Salah satu pernyataan datang dari (Dwi yani pratini siswa kelas III IPA 2 dan samsudaris siswa kelas III IPA 4 selaku ketua OSIS mengatakan:

“Menurut kami Bapak Suardi, S.Pd adalah sosok yang humble. Beliau tidak pernah terlihat sibuk. Walau kami tau pekerjaanya amat banyak, menyapa kami dengan amat, ya... keren lah ka. Sosok tokoh yang inspiratif yang demokratis juga ka. Bapak Suardi. S.Pd tidak pernah memaksakan keinginannya sendiri, ia lebih memilih untuk mendengarkan banyak pendapat pada umumnya. Salah satu indikator seorang kepala sekolah dikatakan profesional adalah dengan sikap demokratis yang dimilikinya”³⁰

Pemimpin transformatif digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memerhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir. Prilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin transformatif biasanya selalu merenung, berpikir dan selalu mengidentifikasi kebutuhan bawahan, mengenali kemampuan bawahan, mengidentifikasi kebutuhan bawahan, mengenali

²⁸Asnah Ammase, S.Pd, (Guru Prakarya SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 27 September 2022

²⁹Cadra kirana, S.Pd, (Guru matematika SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 26 September 2022

³⁰Dwi yani pratini, Samsudaris, (Siswa kelas III IPA 2 dan siswa kelas III IPA 4 Ketua OSIS), Wawancara, pada tanggal 26 September- 3 Oktober 2022

kemampuan kemampuan bawahan, mendelegasikan wewenang,memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih para pengikut secara khusus dan pribadi agar mencapai suatu tujuan akademik, memberikan dukungann,membesarkan hati, dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada pengikut.

Bapak Suardi, S.Pd juga merupakan sosok yang penuh dengan ide kreatif yang selalu berusaha memunculkan suatu kegiatan yang bisa membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Dan selalu berusaha kompak dalam tim adalah satu hal yang Bapak Suardi, S.Pd jaga, dan salah satu orang tua siswa menjemput anaknya penulis menyempatkan untuk melakukan wawancara dengan mereka. salah satu pernyataan dari orang tua siswa. menyatakan:

“Para orang tua siswa lagi-lagi salut dengan kepemimpinan sosok Bapak Suardi, S.Pd dalam memimpin SMA Negeri 8 Pinrang. Selalu mengikut sertakan semua masyarakat sekolah sehingga kami sebagai orang tua tidak khawatir anak kami didik disini”

Perilaku pemimpin transformatif untuk pertimabangan individumemang telah ada pada diri kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang, dimana ia merenung, berpikir, dan selalu mengidentifikasi kebutuhan para bawahanya. Pribadi seorang pemimpin adalah pribadi yang secara individu sudah menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang pemimpin. Ia senantiasa berevaluasi terhadap kepemimpinannya. Hal ini juga sudah dilakukan oleh Bapak Suardi, S.Pd yang mengadakan evaluasi setiap hari untuk seluruh guru-guru di SMA Negeri 8 Pinrang.

D. Faktor Pendorong dan Penghambat Kepemimpinan Trasformatif Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik

1. Faktor Pendorong

Memulai memimpin di SMA Negeri 8 Pinrang memang menjadi pembelajaran tersendiri bagi Bapak Suardi. Ada suka dan duka yang dilewati. Kepemimpinan Trasformatif Kepala Sekolah dalam membangun budaya akademik terlihat dari faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan kepala sekolah. Faktor-faktor tersebut.

Pertama, kesadaran diri yang tertanam dalam jiwa. Kepala sekolah menyadari hal ini sangat penting bagi individu di SMA Negeri 8 Pinrang, tanpa adanya kesadaran diri untuk berubah maka, tidak akan tercapai budaya akademik yang diinginkan semua elemen yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang.

Kesadaran guru dan pegawai sebagian besar sudahlah terbangun, sehingga membutuhkan upaya yang lebih maksimal lagi untuk mencapai keseluruhan masyarakat sekolah yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang. Sebenarnya tidak perlu lagi adanya sebuah peneguran yang dilakukan, namun para guru dan pegawai bahkan semua warga sekolah termaksud siswa dan orang tua siswa sudah sampai pada tingkatan sadar untuk berbuat sebagaimana mestinya demi kemajuan sekolah yang lebih tinggi lagi.

Untuk menumbuhkan kesadaran pada masyarakat sekolah, berikut kutipan wawancara Penulis bersama Bapak Suardi, S.Pd selaku kepala sekolah:

“Biasanya, saya terlebih dahulu menggunakan metode tertentu untuk sama-sama menumbuhkan kesadaran memiliki sekolah ini yaitu dengan membuat semua warga sekolah bangga dulu terhadap lembaganya, maka keinginan untuk berbuat baik pada lembaga tersebutpun sudah mulai tumbuh. Saya selalu bersikap lemah lembut dan tidak mengadakan birokrasi yang ribet dalam kepemimpinan saya sehingga pemimpin dan pengikut mudah saja untuk berinteraksi kepada sesama warga sekolah yang

ada. Dan mengutamakan kedisiplinan dan saling menghargai terutama dalam manajemen waktu untuk keberhasilan setiap program yang dirancang.”³¹

Hal ini senada juga dengan wawancara guru dan observasi penulis. Belum begitu terlihat keganjalan yang ada di saat penelitian yang penulis lakukan untuk *stakeholder* yang belum menumbuhkan kesadaran diri, hal ini juga termaksud buah dari kepemimpinan yang beliau jalankan selaku kepala sekolah. Kepala SMA Negeri 8 Pinrang dengan membangun budaya akademik yang baik dianggap sudah berhasil menumbuhkan kebanggaan kepada masyarakat sekolah, semua warga sekolah telah dengan proses yang terus dilakukan oleh kepala sekolah menumbuhkan citra diri yang positif terhadap sekolah dan sangat membanggakan sekolahnya. Nuansa tersebut tentu tidak tumbuh dengan senirinya, tetapi melalui paya manajemen dan kepemimpinan. Dengan demikian, kemandirian dan pemberdayaan staf dan seluruh elemen yang ada di sekolah tumbuh karena adanya langkah-langkah kepemimpinan dalam menciptakan, merumuskan, mentransformasikan dan mengimplementasikan visi secara konsisten dan konsekuen.

Kedua: Kemampuan Kepala Sekolah dalam mengonsep program. Kemampuan mengonsep program yang dimiliki Kepala Sekolah telah terbukti dengan adanya program-program yang telah dilaksanakan di SMA Negeri 8 Pinrang. Seluruh program yang dirancang oleh Kepala Sekolah bertujuan untuk mengembangkan kompetensi individu baik guru maupun siswa/siswi serta dapat merubah ke arah yang lebih baik. Kepala Sekolah menyakini bahwa program-program yang telah dirancang dan didiskusikan bersama akan terlaksana jika individu di lingkungan sekolah saling bekerjasama dan memiliki kesadaran

³¹Suardi, S.Pd, (Selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 03 Oktober 2022

diri untuk berubah. Keinginan kuat yang tertanam dalam diri akan mempengaruhi proses terbangunnya sebuah budaya akademik yang baik di sekolah.

Dari pernyataan di atas peneliti melakukan wawancara kepada salah satu guru yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang. Adapun hasil wawancara dengan Ibu Canra Kirana, S.Pd mengatakan:

“Kepala sekolah di sini mampu merancang program-program yang akan dilaksanakan kedepannya dalam meningkatkan prestasi di SMA Negeri 8 Pinrang. Dia selalu berusaha melaksanakan program kerja untuk meningkatkan kinerja guru dan selalu berupaya memfasilitasi ketika ada kegiatan yang dilakukan di lingkungan sekolah”³²

Perencanaan yang baik adalah awal keberhasilan yang baik. Sehingga, kepala sekolah juga dituntut untuk mampu membuat sebuah perencanaan matang. Dalam menjalankan program yang telah direncanakan kepala sekolah memang telah dikenal sebagai “*top planner*” dan setelah diadakan wawancara, beliau mengatakan bahwa “saya hanya mengambil keputusan terbanyak”, yang secara tersirat mengemukakan musyawarah terhadap perencanaan yang kepala sekolah buat lebih diutamakan.

Ketiga: Kemampuan teknik Kepala Sekolah dalam melaksanakan program. Kepala Sekolah tidak bekerja sendirian dalam menjalankan seluruh program-program yang dirancang, melainkan untuk mencapai budaya akademik yang dicita-citakan. Kepala Sekolah membutuhkan kerjasama seluruh elemen di lingkungan sekolah. Hal ini sudah pula beliau lakukan dengan menjaga koordinasi pada setiap warga sekolah. Dalam menggandeng seluruh warga sekolah, Bapak Suardi, memang sudah dikenal amat lihai. Karena tidak ada satupun warga sekolah

³² Canra Kirana, S.Pd, (Selaku guru Matematika di SMA Negeri 8 Pinrang) Wawancara, pada tanggal 26 September 2022

yang luput dari perhatian beliau sehingga untuk pelaksanaan program-program sekolah selalu memuaskan. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki pula oleh seorang kepala sekolah yaitu dapat mengimplementasikan sebuah perencanaan yang telah dibuat.

Selain itu, kerjasama antar semua elemen juga yang menjadi andalan pada setiap rencana Bapak Suardi. Kerjasama ini, merupakan kemampuan Kepala Sekolah dalam membina hubungan sesama guru dikatakan baik. Kecakapan Kepala Sekolah menimbulkan keakraban. Kepemimpinan lebih cair, adalah tema kepemimpinan yang beliau usung. Dalam proses inilah Kepala Sekolah mampu mempengaruhi bawahannya untuk menuju perubahan yang lebih baik demi mencapai budaya akademik yang Islami. Adapun ketika budaya sekolah sudah baik, maka juga akan berimplikasi pada proses pembelajaran yang kreatif dari semua guru dan membuat siswa merasa senang berada di sekolah. Adapun gambaran dari budaya akademik yang sudah dikembangkan, yaitu sebagai berikut:

1. Pembinaan Siswa dan Guru

Berdasarkan hal yang penting dari budaya yang berhasil terbangun dari adanya kepemimpinan transformatif adalah pembinaan siswa dan guru. Hal yang berhasil di capai seperti.

- a) Senyum dan salam antara guru dan siswa
- b) Membudayakan Mappatabe
- c) Doa sebelum memulai pembelajaran, sekaligus Tadarus Qur'an sebelum memulai pembelajaran selama 30 menit
- d) Yasinan setiap hari jumat dilakukan seluruh masyarakat sekolah di tengah lapangan

- e) Memperingati hari besar Islam
- f) Inklusif. Menerima siswa dari berbagai kalangan tanpa membedakan tingkat kecerdasan, agama dan daerah.
- g) Hidup bersih dan sehat

Seluruh masyarakat sekolah dibiasakan untuk menjaga kebersihan lingkungan sekolah. Guru-guru membiasakan siswa setiap masuk dalam kelas untuk melakukan pembelajaran guru wajib mengarahkan kepada siswa untuk mengambil sampah yang ada dikelas berserakan, sehingga dalam proses belajar mengajar nyaman. Menyiapkan tong sampah di depan kelas dan tempat-tempat yang biasa dilalui siswa.

h. Disiplin, tertib, dan aman

Sekolah membentuk satu tim komisi disiplin siswa untuk menerapkan peraturan yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang. Beberapa kegiatan komdis yang dilakukan di SMA Negeri 8 Pinrang dalam upaya menegaskan kedisiplinan yang ada disekolah:

- a) Siswa dibiasakan untuk saling menghargai, menghormati, dan berempati terhadap siswa yang lain
- b) Menerapkan peraturan di dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah

i. Kordinasi

Kordinasi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan sehingga kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai yang di inginkan:

- a) Rapat mingguan yang dilakukan bawahan dengan pemimpin
- b) Doa pagi. dilakukan oleh kariawan dan guru

2. Prestasi

Diakui warga sekolah, semenjak kepemimpinan yang Bapak Suardi, S.Pd jalankan di SMA Negeri 8 Pinrang telah banyak menuai prestasi baik siswa maupun guru yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang. Bapak Suardi, S.Pd memang sangat memperhatikan *concern* prestasi sekolah, dan karena itulah SMA Negeri 8 Pinrang di kenal sebagai sekolah yang memiliki siswa/siswi yang berprestasi baik Nasional maupun Internasional.

3. Mandiri dengan entrepreneur

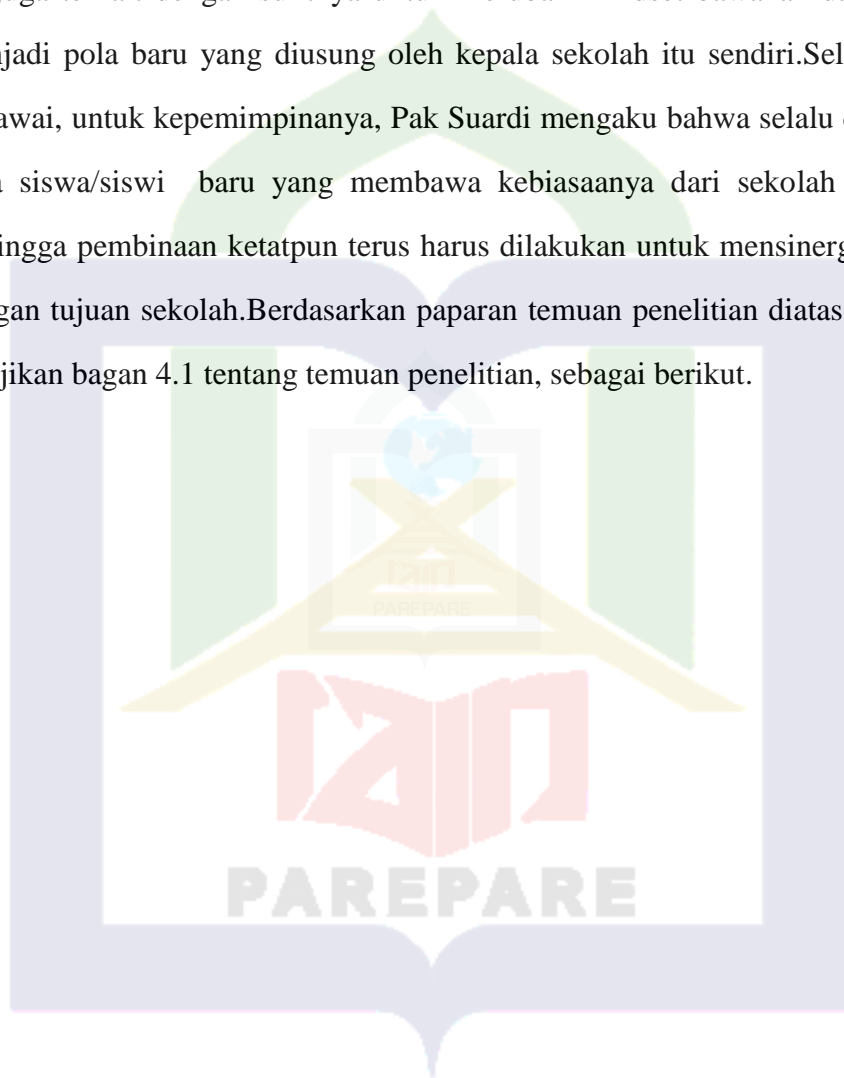
Kegiatan di SMA Negeri 8 Pinrang, memang tidak jarang untuk *outing class*, dimana salah satu guru prakarya memberikan saran kepada siswa untuk mandiri dalam melakukan kegiatan yang bisa membantu sesama salah satunya yang dilakukan siswa yaitu membagikan takjil di bulan suci ramadhan, Adapun kegiatan yang dilakukan siswa untuk mendapatkan dana dengan cara Mengadakan bazar secara online.

Dari semua budaya akademik yang dijalankan di SMA Negeri 8 Pinrang, juga tidak akan terlepas dari campur tangan seorang pemimpin trasformatif, yaitu Bapak Suardi, S.Pd dan semua masyarakat sekolah yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang.

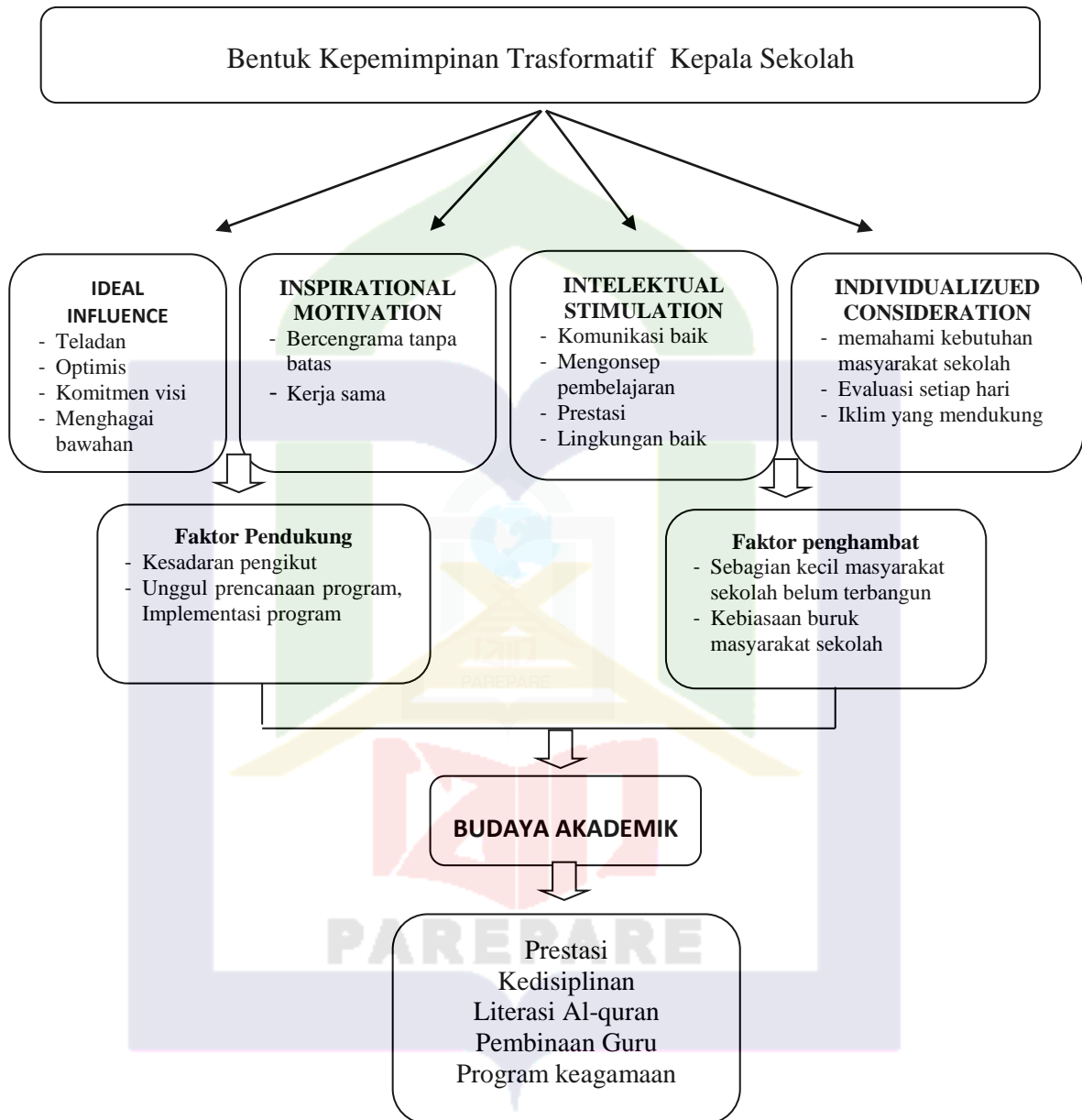
2. Faktor Penghambat

Tidak semua harapan dapat terpenuhi secara keseluruhan, namun tentu masi banyak hambatan. Proses kepemimpinan tidak akan terlepas dari penolakan-penolakan yang terjadi. Dalam membangun budaya akademik yang baik dan disiplin tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor Pengambat. Diantaranya faktor penghambat tersebut yaitu masi terdapat beberapa individu yang belum menyadari

pentingnya budaya disiplin untuk melakukan perubahan dalam diri sendiri. Memang persentasinya masih 30% lagi namun ketika tidak diusahakan lagi untuk menurunkannya terdapat kemungkinan angka tersebut akan meningkat kembali. Hal itu juga terkait dengan sulitnya untuk merubah mindset bawahan dari pola lama menjadi pola baru yang diusung oleh kepala sekolah itu sendiri. Selain guru dan pegawai, untuk kepengimpinannya, Pak Suardi mengaku bahwa selalu diuji dengan para siswa/siswi baru yang membawa kebiasaannya dari sekolah sebelumnya. Sehingga pembinaan ketatpun terus harus dilakukan untuk mensinergikan mereka dengan tujuan sekolah. Berdasarkan paparan temuan penelitian di atas, berikut akan disajikan bagan 4.1 tentang temuan penelitian, sebagai berikut.



Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.
(Sumber: Hasil Penelitian Nurhaeni, 2022)



Gambar 4.2

Kerangka hasil di atas, menunjukkan bahwa Bapak Suardi, S.Pd dengan indikator-indikator yang ada pada pemimpin transformatif telah menanamkan pada dirinya sendiri untuk menjadi seorang pemimpin yang transformatif dalam membangun budaya akademik yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang. Bapak Suardi, S.Pd memang telah memberikan pengaruh cukup besar bagi SMA Negeri 8 Pinrang dengan kepemimpinannya, Pengaruh Ideal, rangsangan intelektual, motivasi yang menginspirasi, dan pertimbangan yang diadaptasi adalah 4 kriteria pemimpin transformatif yang ada dalam diri beliau sepanjang penelitian penulis, memiliki ide-ide inovatif untuk menghadapi masalah, dapat menghubungkan kenyataan sekarang dengan hari esok, mampu mendistribusikan tugas dan tanggung jawab yang adil, mampu mendengarkan bawahan, mampu memberi inspirasi bawahan, mampu membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan.

Oleh karena itu, yang terpenting dari seluruh sifat-sifat seorang pemimpin transformatif adalah terus belajar untuk mengimplementasikan visi yang menggambarkan adanya kesungguhan dan kontinuitas perencanaan sekolah untuk memberikan langkah operasional yang dapat dijalankan bersama oleh semua warga sekolah.

Adapun budaya akademik yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang. Menurut hasil penelitian yang telah peneliti lakukan terdapat lima budaya yang diterapkan diantaranya; 1) Prestasi, yang dimana prestasi yang didapatkan siswa maupun guru tentu membuat sekolah tersebut meningkat dari segi keilmuan, prestasi itu diraih dari berbagai lomba mulai dari lomba di luar sekolah maupun di lingkungan sekolah. 2) Kedisiplinan, kedisiplinan disini sudah sangat tidak diragukan lagi dikarenakan sekolah SMA Negeri 8 Pinrang sudah sejak dulu di juluki sekolah yang disiplin mulai dari pakaian sampai dengan tata kerama yang siswa miliki. 3) Literasi Al-qur'an dilakukan setiap mau memulai pembelajaran untuk memperlancar siswa dalam bacaan Al-Qur'an. 4) Pembinaan guru, dalam pembinaan guru yang dilakukan setiap hari rabu tentu membuat guru-guru yang ada lebih memahami tugasnya masing-masing dalam menjalankan proses

pembalajaran yang dilakukan. 5) Program keagamaan, program ini dilakukan setiap pertengahan bulan, tujuan dilakukanya program ini adalah untuk membina karakter, mempererat hubungan silaturahmi, serta membangkitkan semangat para masyarakat sekolah dalam beragama terkhusus siswa siswi.

Dari beberapa budaya akademik yang dilaksanakan di seklah tersebut tentu tidak terlepas dari kerja sama anantara pemimpin dan bawahan dalam rangka membina atau memperluas lagi wawasan yang dimiliki setiap individu yang ada. Tentu dalam mengembangkan budaya akademik di suatu lembaga pendidikan dapat membentuk potensi yang dimiliki baik itu siswa maupun tenaga pendidik yang ada.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Keadaan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang telah mencapai prdikat yang cukup baik hal ini dibuktikan dengan (1) Prestasi yang di raih mulai dari prestasi akademik maupun non akademik. Adapun budaya akademik yang diterapkan berupa; Prestasi, Kedisiplinan, Literasi Al-qu'an, Pembinaan guru, Program keagamaan. Tercapainya budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang, tentu tidak terlepas dari (2) peran seorang pemimpin dalam mengelola SMA Negeri 8 Pinrang, serta; (3) kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan sehingga budaya akademik dapat terbangun.
2. Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang adalah lebih kepada keterlibatan seluru elemen sekolah. Ada empat ciri kepemimpinan transformatif yang diterapkan kepala sekolah dalam membangun budaya akademik, yaitu (1) pengaruh Ideal, motivasi yang menginspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan yang diadaptasi.
3. Dalam pelaksanaan Kepemimpinan Trasformatif kepala sekolah tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya akademik yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang. Hal ini tampak dalam faktor pendukung yang dimiliki oleh kepala sekolah SMA Negeri 8 Pinrang yaitu(1). kemampuan kepala sekolah dalam mengonsep program, (2). melaksanakan program, (3). kesadaran diri yang tertanam dalam jiwa;serta (4) Senantiasa membina hubungan kerja sama terhadap guru dan masyarakat sekolah dalam mencapai

program-program yang di rencanakan. serta faktor penghambat yang amat menonjol terdapat beberapa guru yang kesadaran diri masi belum terlihat dan masi ada *stakeholders* yang membawa sifat buruk dari instansi yang lama.

B. Saran

1. Dalam membangun budaya akademik, kepala sekolah sudah baik. Mungkin perlu semangat dari semua *stakeholders* untuk meningkatkan kerja sama dan komunikasi yang lebih intensif dan berkesinambungan, karena disini seluru tenaga pendidik dan kependidikan merupakan mitra kerja dalam sebuah lembaga penedidikan.
2. Dalam meningkatkan kedisiplinan seluru tenaga pendidik dan kependidikan, kepala sekolah sebaiknya terus memotivasi dan mengarahkan agar kesadaran diri terus bertambah.
3. Kepada guru dan tenaga kependidikan lain, sebaiknya senantiasa berprasangka baik terhadap siapapun. Karena hal ini dapat menghindarkan diri dari silang pendapat anantara satu dan lainnya. Berprasangka baik juga merupakan ciri dari sebuah budaya akademik yang kuat pada sebuah lembaga pendidikan, karena tanpa prasangka baik terhadap orang lain maka suatu budaya akademik tidak akan kuat. Budaya akademk yang unggul adalah budaya yang menciptakan individu-individu yang mampu berprasangka baik terhadap orang lain sehingga budaya akademik menjadi budaya yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'anul Al-Karim

- Abd, Muhith Agus Setiawan Bahar, *Transformational Leadership Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakara: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Ahmmad, Farid dkk, ” *Impact of Transformational Leadership On Motivation in Telecommunication Sector*” *Journal Of Management Policies and Practices*, 2014.
- Amiruddin, Siahaan dan Wahyuli Lius Zen. 2012 *Manajemen Perubahan-Telaah Konseptual, Filosofis dan Praksis terhadap Kebutuhan Melakukan Perubahan dalam Organisasi*, Bandung: Citapustaka Medi. Perintis.
- Anshori, *Transformasi Pendidikan Islam*, Jakarta: Gaung Prersada Press, 2010.
- Aziz A. Fathur, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Kurikulum 2013*, *Jurnal Insania*, Vol. 19, No.01, Tahun 2014.
- B. Milles, Matthew, dan A. Michael Huberman, *Analisis data kualitatif*, Jakarta: UI-Press, 2007.
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta,: Cipta 2008.
- Bungin, Burham, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015.
- Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2011.
- Donni, Priansa Juni, *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Professional Konsep, Peran, Strategis, Dan Pengembangannya* Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Fattah, Nanang , *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Andira, 2000.
- Gareth, J. (2010). *Organizational Theory, Design and Change (Sixth Edition)*. Pearson, Global Edition.
- Hakim Lukman, *Manajemen Pendidikan: kepemimpinan, Motivasi, Konflik, Perubahan, dan kemitraan dalam pendidikan*. (Mataram: Genta Press, 2008).
- Hendiyat, Soetopo Soemanto Wasty, *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan* Malang: Bina Aksara, 1982.
- Hakim Lukman, *Manajemen Pendidikan: kepemimpinan, Motivasi, Konflik, Perubahan, dan kemitraan dalam pendidikan*. Mataram: Genta Press, 2008

- Ikbal, Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah Menuju Sekolah Berprestasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, 2010. *Al-Quran dan terjemahannya*, Bandung: CvPenerbit Diponegoro.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. 2014. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta.
- Komariah, Aan dan Cipi Triatna, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru; Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, 2014.
- Kreitner, R. dan Angelo, K. 2014. *Perilaku Organisasi*. Penterjemah Biro Bahasa Alkemis. Salemba Empat. Jakarta.
- Kristiawan Muhammad, Dkk, *Manajemen Pendidikan* Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Mahmud, *Metode penelitian pendidikan* Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Masruroh, Abrorinnisail, dan Moh. Mudzakkir, "Praktik Budaya Akademik Mahasiswa," *Jurnal Mahasiswa Teknologi*, (2013).
- Mesiono, Makmur Syukri, Indah Rezeky, 'Manajemen Pendidikan Islam dan Humaniora', *Jurnal Islami, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Sumatera Utara* 2021.
- Muhaimin Dkk, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, Dan Inovasi* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Musfah, J. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2015.
- Nadur Sepryanto Eduardus, 'Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah dan Meningkatkan Prestasi Siswa, (Studi Kasus Pada Dua SMA di Kabupaten Menggarai Barat)', Tesis Fakultas Ekonomi, Yogyakarta 2017.
- Narbuko, Cholid, dan H. Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian* Bogor: Ghalia Indonesia, 2005.
- Patlima, Hamid, *Metode Penelitian Kualitati*, Bandung: Alfabeta, 2010.

- Peter G, Northouse, *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Jakarta: PT. Indeks 2013.
- Priansa, Juni Donni dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Purwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1959.
- Rasyid, Harun, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Ilmu Sosial dan Agama* Pontianak: STAIN Pontianak, 2000.
- Sagala Syaiful, *Memahami Organisasi Pendidikan*, Jakarta: Alfabeta, 2013.
- Sagala, Saiful, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* Bandung: Alfabeta. 2009.
- Santoso Hadi Wawan, "Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dalam membangun karakter siswa di MI Ma'arif Bego Depok Sleman", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 02 Tahun 2018.
- Sekolah Tinggi Agama Islam, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Parepare: Departemen Agama, 2013.
- Senny, Hardika Mei et.al, "Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemene PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga", *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 2018.
- Shulham, Muwahid, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru* Yogyakarta:Teras, 2013.
- Sudarwa, Denim, *Menjadi Komunitas Pembelajar Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sudarwan, Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah-Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sudaryono, *Kepemimpinan dan Kepengikutan:Teori dan Perkembangan*, Jakarta: Andi, 2014.
- Suetopo, Hendyat, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabert, 2013.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan-Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

- Suryana, Yaya, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Syaefullah, U. *Manajemen Pendidikan Islam* Bandung:Pustaka Setia, 2012.
- Syahatah, H. *Quantum Learning*. Bandung: Hikmah. 2004
- Thamrin, “*Karakter Budaya Akademik dan Hubungannya dengan Prestasi Belajar Mahasiswa,*” *Jurnal Mediasi*, 2012.
- Tony, Bush dan Marianne Coleman. *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD. 2010.
- Ulfa, ‘*Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dalam Membangun Kultur Organisasi di SMA LazuardiGIS TESIS*’, TESIS Manajemen Pendiidkan Islam, Jakarta 2018.
- Umiarso, dan Baharuddin, *Kepemimpinan Pendidikan Isalam*, Jogjakarta: Ar-Ruzzmedia, 2012.
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Wijayaningsih Lanny Mei Hardika Senny. 2018.—*Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga,*l *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*.



A. Deskripsi Lokasi Penelitian

SMA Negeri 8 Pinrang didirikan 1 Juli 1984, SK Mendikbud R.I, Tanggal 20 November 1984 Nomor, 0558/0/1984. SMA Negeri 8 Pinrang beralamat di Jl. Poros pinrang polman km 37 tuppup Kec. Lembang Kab. Pinrang Kelurahan Tadokkong Sulawesi Selatan, kode pos 91254. Memiliki siswa siswi yang orang tuanya/wali memiliki tingkat ekonomi yang bervariasi mulai tingkat ekonomi rendah sampai dengan tingkat ekonomi menengah keatas dan memiliki kepedulian yang besar terhadap pendidikan. Sedangkan latar belakang budaya siswa siswi dimana dihuni oleh suku bugis dan suku patinjo. Alumni banyak tersebar diberbagai daerah di seluruh indonesia, sangat banyak yang sukses di berbagai bidang pekerjaan, baik dalam pemerintahan maupun swasta. Alumni tersebut memiliki perkumpulan yang tergabung dalam IKA SMAN 8 Pinrang. Para alumni ini memiliki kepedulian yang sangat besar baik kepala sekolah maupun kepada adik angkatnya yang masih menjadi peserta didik di sekolah.

Majunya sebuah sekolah juga tidak lepas dari peran pemimpinnya dalam hal ini kepala sekolah. Sebagai data awal yang ditemukan pada lokasi penelitian, ditemukan bahwa bapak suardi, S.Pd yang memimpin sekolah tersebut, telah berhasil melaksanakan berbagai program unggulannya seperti karya Ilmiah, life skills, Ekskul yang beraneka ragam penanaman nilai-nilai keislaman melalui berbagai kegiatan seperti Literasi Al-Quran setiap memulai pembelajaran, menerapkan budaya Mappatabe dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah, perayaan hari besar islam serta masih banyak program lainnya yang telah mengantarkan para siswa siswi untuk tampil berkompetisi dan meraih prestasi mulai dari tingkat kota, provinsi, hingga ke tingkat nasional.

1. Visi dan Misi

a. Visi

“Terbaik dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, teladan dalam bersikap dan berperilaku, berdaya saing global, berwawasan lingkungan, berlandaskan imam dan taqwa.”

b. Misi

- a. Meningkatkan kegiatan belajar mengajar secara efisien dan efektif
- b. Menciptakan kompetisi yang sehat untuk menumbuhkan semangat keunggulan dan berdaya saing global
- c. Mendorong dan membantu siswa mengenal potensi dirinya
- d. Mendorong dan membantu siswa dalam meningkatkan kedisiplinan, kecerdasan dan perilaku yang berkarakter
- e. Menumbuhkan rasa kepedulian terhadap lingkungan hidup
- f. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama serta kepedulian sosial yang tinggi.

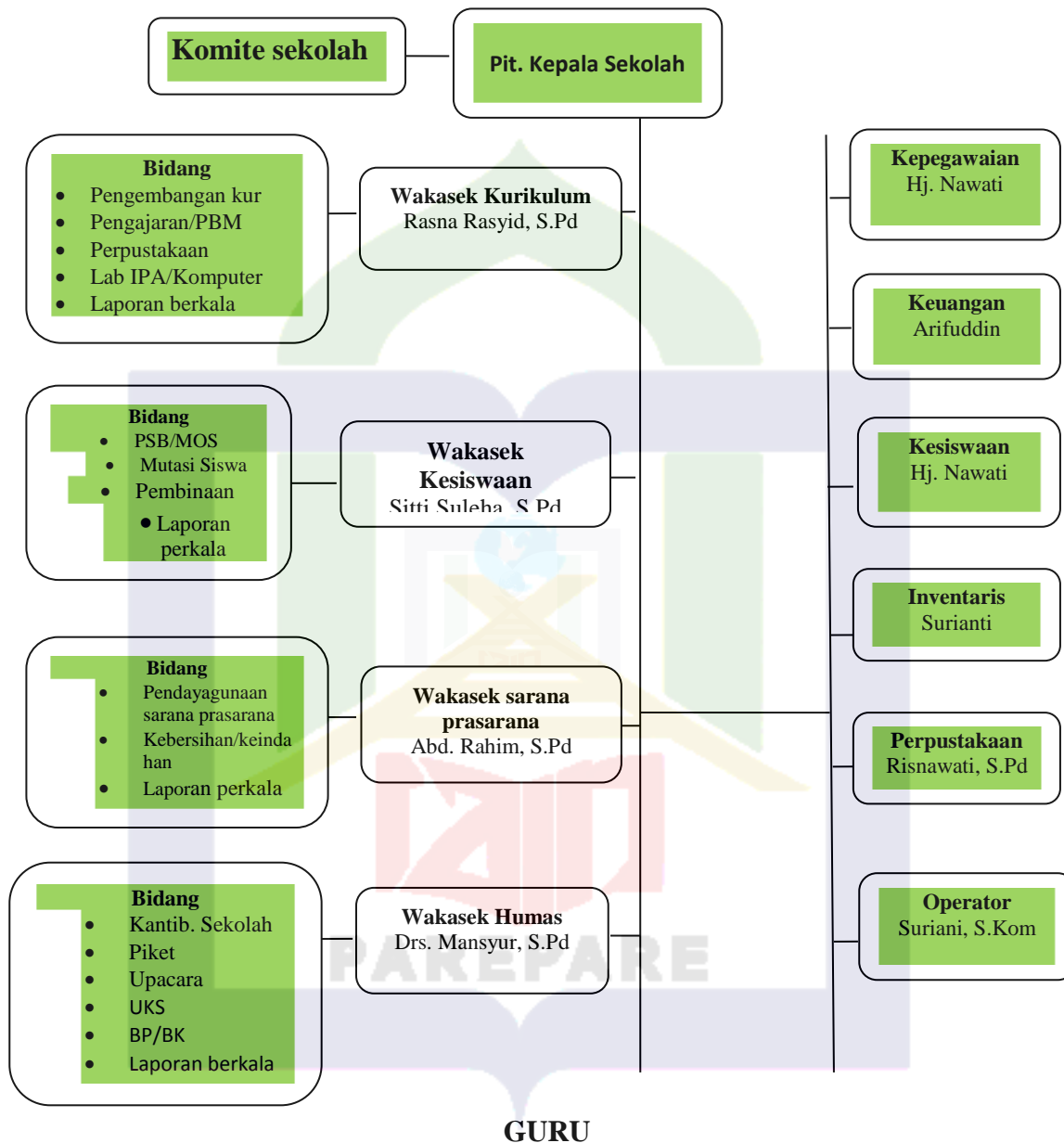
c. Motto

Cerdas, Disiplin, Berkarakter

d. Tujuan

- a. Menggambarkan tingkat kualitas yang perlu dicapai dalam dalam jangkah menengah (empat tahunan) dalam hal ini di gambarkan kompetensi yang akan sekolah wujudkan
- b. Penentuan indikator kompetensi mengacu pada visi, misi dan tujuan pendidikan nasional serta relevan dengankebutuhan masyarakat.

B. Struktur Organisasi di SMA Negeri 8 Pinrang
 Struktur Organisasi Sekolah



a. Krasteristik Budaya SMA Negeri 8 Pinrang

Dalam hal prestasi, siswa SMA Negeri 8 Pinrang telah banyak memperoleh prestasi baik di tingkat daerah maupun tingkat Provinsi Sulawesi Selatan antara lain:

Tabel 4.2 2 Data Akademik SMA Negeri 8 Pinrang

No	Kegiatan	Tingakt	Tahun
1.	Juara I Story Telling	Ajatappareng	2017
2.	Juara III Speech	Ajatappareng	2017
3.	Juara III Writing	Ajatappareng	2017
4.	Juara III OSN Geografi	Kabupaten	2017
5.	Juara III OSN Ekonomi	Kabupaten	2017
6.	Juara I OSN Kimia	Kabupaten	2018
7.	Juara II OSN Kebumian	Kabupaten	2018
8.	Juara I Story Telling	Ajatappareng	2018
9.	Juara III Debat Bhs. Inggris	Ajatappareng	2018
10.	Juara I OSN Fisika	Kabupaten	2019
11.	Juara I OSN Astrinomi	Kabupaten	2019
12.	Juara II OSN Kebumian	Kabupaten	2019
13.	Juara II OSN TIK	Kabupaten	2019
14.	Juara II Writing English Competition	Kabupaten	2019

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

Tabel 4.3 3 Non Akademik SMA Negeri 8 Pinrang

No	Kegiatan	Tingakt	Tahun
1.	Juara I menari HUT RI Ke-70	Kabupaten	2016
2.	Juara I Pidato (pa) HUT RI Ke-70	Kabupaten	2016
3.	Juara I Pidato (pi) HUT RI Ke-70	Kabupaten	2016
4.	Juara I Qasida HUT RI Ke-70	Kabupaten	2016
5.	Juara III puisi (Pa) HUT RI Ke-70	Kabupaten	2016
6.	Juara I gerak jalan (Pi) HUT RI Ke-70	Kecamatan	2017
7.	Juara I Pidato HUT RI Ke-70	Kecamatan	2017
8.	Juara III pidato (pa) HUT Depag	Kecamatan	2017
9.	Juara III Nasyid HUT Depag	Kecamatan	2017
10.	Jaura III Tilawah (pa) HUT Depag	Kecamatan	2018
11.	Jaura III Tilawah (pi) HUT Depag	Kecamatan	2018

12.	Juara II Pidato (PA) HUT kejaksaan	Ajetapperang	2018
13.	Juara II Pidato (PI) HUT kejaksaan	Kecamatan	2018

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

b. Budaya Literasi

Peserta didik SMA Negeri 8 Pinrang memiliki *Budaya Literasi* yang sangat baik. Kegiatan literasi yang menjadi budaya di SMA Negeri 8 P inrang di antaranya:

- a. Kegiatan membaca dan menuliskan resume karya fiksi (terutama berupa Novel) dengan waktu 15 menit setiap pagi seblum memulai pembelajaran Di kelas X awal, kegiatan ini membutuhkan waktu untuk membiasakan. Tetapi selanjutnya budaya ini menjadi motivasi peserta didik sehingga berdampak pada budaya senang membaca diamana saja dn kapan saja.
- b. Kegiatan tantangan membaca 1.000 halaman karya fiksi selama 1 bulan pertama pada awal tahun ajaran.
- c. Kegiatan menulis karya sastra Karya sastra yang dihasilkan dapat berupa Novel, cerpen, sajak, puisi, atau bentuk lain. Hasil karya ini kemudian dibukukan dan diterbitkan dan peserta didik sudah mampu mengorganisasi pemasarannya.
- d. Kegiatan membaca kitab suci setiap hari di kelas. Kegiatan ini dilakukan untuk mendukung program unggulan Gubernur Sulawesi Selatan yaitu membaca kitab suci setiap hari untuk meningkatkan.

c. Budaya Peduli Lingkungan

Sesuai dengan visi sekolah budaya lingkungan sudah menjadikegiatan wajib.

Peserta didik SMA Negeri 8 Pinrang memilki *Budaya Lingkungan* yang

baik. Bukti budaya ini adalah beberapa kegiatan yang dilakukan baik dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah, pengelolaan limbah sampah(Rouse Recycle, Reduce) pemanfaatan lahan sekolah.

Dengan melihat latar belakang sosial budaya dan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi siswa SMA Negeri 8 Pinrang, kemampuan berbahasa indonesia dilengkapi dengan krster profil belajar pancasila yang merupakan identitas pelajar indonesia ditambah dengan kemampuan berbahasa ingris merupakan modal utama bagi siswa dalam menghapi era globalisasi juga tidak melupakan bahasa ibu yaitu bahasa bugis dan patinjo sebagai identitas bahasa daerah diwilayah Kec. Lembang

Tabel 4.4 4 Kepala sekolah yang perna bertugas di SMA Negeri 8 Pinrang

NO	NAMA	PERIODE TUGAS
1.	Drs. M. Arsyadjafar	2000-2005
2.	Drs. H. Amiruddin nonci	2005-2009
3.	Drs. M. Darwis, I., M.Pd	2009-2013
4.	Drs. H. Bachtiar, MH	2013-2014
5.	Guntur, S. Pd, M. Pd.	2014-2017
6.	Muhammad Aris, S.Pd, M.Pd	2017-2020
7.	Suardi, S.Pd (PLT)	2020- Sekarang

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

Tabel 4.5 5 Tenaga pendidik/Guru di SMA Negeri 8 Pinrang

No	Bidang	Jenis kelamin		Jumlah	Ket
		L	P		
1.	PLT. Kepala Ssekolah	1	-	1	
2.	Wakasek kesiswaan	1	-	1	
3.	Wakasek Saran	1	-	1	
4.	Wakasek Kurikulum	1	-	1	
5.	Wakasek Humas	1	-	1	
6.	Guru Kimia	1	1	2	
7.	Guru Sejarah	1	2	3	
8.	Guru BK	2	1	3	
9.	Guru PKN	1	-	1	
10.	Guru Bahasa Inggris	1	3	4	

11.	Guru matematika	-	4	4	
12.	Guru TIK	-	1	1	
13.	Guru Bahasa Indonesia	1	3	4	
14.	Guru Prakarya	-	1	1	
15.	Guru seni budaya	1	1	2	
16.	Guru Geografi	-	1	1	
17.	Guru sosiologi	-	2	2	
18.	Guru PJOK	-	1	1	
19.	Guru Ekonomi	1	3	4	
20.	Guru Penjaskes	2	-	2	
21.	Guru Biologi	-	4	4	
22.	Guru Bahasa Daerah	-	1	1	
23.	Guru Fisika	-	2	2	
24.	Guru Pendaids	-	4	4	

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

Tabel 4.6 6 Tenaga kependidikan SMA 8 Pinrang

No.	NAMA	JABATAN	STATUS
1.	Arifuddin	Ka Tenaga Adminitrasi Sekolah	PNS
2.	Hj. Nawati	Tenaga Adminitrasi Sekolah	PNS
3.	Surianti	Tenaga Adminitrasi Sekolah	PNS
4.	Suriani, S.Kom	Tenaga Adminitrasi Sekolah	Honoror
5.	Suarni	Cleaning Service	Honoror
6.	Risnawati, S.Pd	Pustakaaan	Honoror
7.	Syarifuddin	Satpam Siang	Honoror
8.	Mandaling	Satpam Malam	Honoror


(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

Tabel 4.9 9 Keadaan guru dan Pegawai SMA Negeri 8 Pinrang

Ijazah	Status Guru			Status Kepegawaian	
	Guru Tetap	Guru Bantu	Guru tidak Tetap	Pegawai Tetap	Pegawai tidak tetap
S2	1	-	-	-	-
S1	23	-	27	-	2
D3	-	-	-	1	-
SMA	-	-	-	2	1
SD/SMP	-	-	-	-	2
Jumlah	24	-	-	3	5

(Sumber Data: UPT SMA Negeri 8 Pinrang)

Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian dari Kampus

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS TARBİYAH
Alamat : Jl. Amal Bakti No. 08 Sorong Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 Fax.24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

Nomor : B. 3945/ln.39.5.1/PP.00.9/09/2022
Lampiran : 1 Bundel Proposal Penelitian
Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian



Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Sulawesi Selatan
di,-
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.
Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: Nurhaeni
Tempat/Tgl. Lahir	: Bakaru, 01 Desember 1998
NIM	: 18.1900.037
Fakultas / Program Studi	: Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: Bakaru, Kec. Lembang, Kab. Pinrang

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Kab. Pinrang dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Akademik Di SMA Negeri 8 Pinrang**". Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan September sampai bulan Oktober Tahun 2022.
Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Parepare, 19 September 2022
Wakil Dekan I,

Bakaru


Tembusan :

- 1 Rektor IAIN Parepare
- 2 Dekan Fakultas Tarbiyah

Surat Perizinan dari Penanaman Modal Satu Pintu


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 9643/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala Dinas Pendidikan Prov. Sulsel
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor : B.3945/In.39.5.1/PP.00.9/09/2022 tanggal 19 September 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: NURHAENI
Nomor Pokok	: 18.1900.037
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK DI SMA NEGERI 8 PINRANG "


Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 September s/d 22 Oktober 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.


Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 20 September 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN

 **Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.**
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Wakil Dekan I Fak. Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare;
2. *Pertinggal.*

Surat selesai meneliti dari sekolah


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMA NEGERI 8 PINRANG
Alamat : Jalan Poros Pinrang Polman Km. 37 Tuppu Telp. (0421) 3911111 Kab. Pinrang 91254
<http://www.sman8pinrang@hide.id> e-mail : sman8pinrang@yahoo.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : 421.3 /211 - UPT SMA.8 / PRG / DISDIK


Yang bertandatangan di bawah ini, Plt., Kepala UPT SMA Negeri 8 Pinrang menerangkan bahwa :

N a m a	: NURHAENI
Nomor Pokok	: 18.1900.037
Program Studi	: Menejemen Pendidikan Islam
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare

Yang tersebut namanya di atas telah melaksanakan Penelitian di UPT SMA Negeri 8 Pinrang Kab. Pinrang dengan Judul "KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK DI SMA NEGERI 8 PINRANG". Yang dilaksanakan pada tanggal 22 September s/d 22 Oktober 2022.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tuppu, 24 Oktober 2022
Kepala UPT SMA Negeri 8 Pinrang


SUARDI, Pd.
Nip : 19701231 199512 1 008

Surat Pernyataan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:


Nama : Sindi aulia achmad
Alamat : Salo-Sape / Siswa

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni
Nim : 18.1900.037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **“Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang”**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 26 September 2022
Informan,

(.....Sindi aulia achmad.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sindi auria achmad

Alamat : Salu-Sape / Siswa

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni

Nim : 18.1900.037


Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 26 September 2022
Informan,


(.....Sindi auria achmad.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARIFUDDIN

NIP : -

Jabatan : Kor. Usaha

Alamat : Pinrang

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni

Nim : 18.1900.037

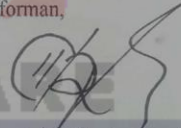
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 28 September 2022
Informan,


(ARIFUDDIN)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hj. SUKMAWATI,SPd.
NIP : 196805151995122006.
Jabatan : GORU
Alamat : PAJACECE, DESA PINNANGA KARAENG

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni
Nim : 18.1900.037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 27 September 2022
Informan,

(Hj. SUKMAWATI,SPd.)
NIP 196805151995122006.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Yani Pratiwi

Alamat : Bungi / Siswa

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni

Nim : 18.1900.037

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

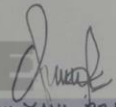
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 26 September 2022
Informan,

PAREPARE


(...DWI YANI PRATIWI...)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asnah, S.pd
NIP : 1985 5022 2022 1 2025
Jabatan : guru
Alamat : Bumi

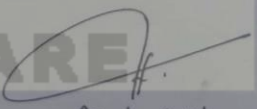
Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni
Nim : 18.1900.037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 27 September 2022
Informan,


(..... Asnah, S.pd)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syarifuddin
NIP :
Jabatan : SATPAM
Alamat : Tuppu


Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni
Nim : 18.1900.037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 28 September 2022
Informan,


(Syarifuddin)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhaeni
NIP : -
Jabatan : Guru
Alamat : Wani, Desa Buttu Sawe

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni
Nim : 18.1900.037

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 26 September 2022
Informan,

(Nurhaeni, S.pd.)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Samsudari S
NIP : -
Jabatan : ketua umum osis / Siswa
Alamat : Bakar

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni
Nim : 18.1900.037

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 3^{oktober} September 2022
Informan,



(samsudari s.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUARTI

Alamat : TUPPU / Cleaning Service

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni

Nim : 18.1900.037

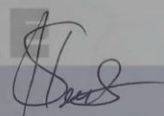
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 26 September 2022
Informan,


(.....SUARTI.....)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cadra Kirana
NIP : -
Jabatan : guru
Alamat : Batu Bujur Sappa

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni
Nim : 18.1900.037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 26 September 2022
Informan,

Cadra Kirana
(Cadra Kirana, s.p.d.)

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Almu, S.Pd

NIP : -

Jabatan : Guru

Alamat : Salopi

Menyatakan bahwa:

Nama : Nurhaeni

Nim : 18.1900.037

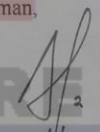
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Fakultas : Tarbiyah

Mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian "Kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pinrang, 26 September 2022
Informan,


(..... Almu)

	<p style="text-align: center;">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS TARBIYA Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p>
	VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN
Nama Mahasiswa	: Nurhaeni
NIM	: 18.1900.037
Fakultas	: Tarbiyah
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian	: Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang

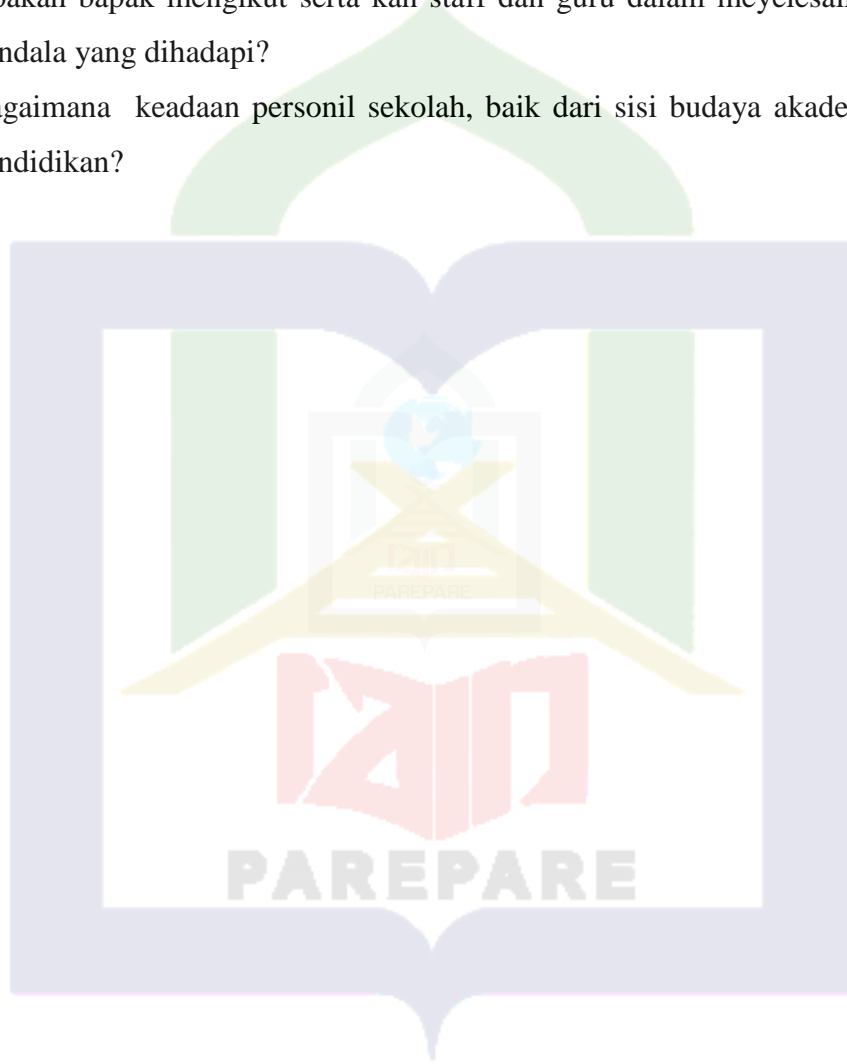
PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara dengan Kepala Sekolah

1. Bagaimana kepemimpinan yang bapak lakukan dalam meningkatkan pembangunan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
2. Bagaimana perencanaan bapak untuk kedepan dalam peningkatan budaya akademik yang ada?
3. Bagaimana keadaan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
4. Bagaimana kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
5. Menurut bapak apakah kepemimpinan trasformatif efektif digunakan dalam membangun budaya akademik?

6. Apa hubungan kepemimpinan transformatif dengan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
7. Strategi apa yang di terapkan kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
8. Seberapa pentingkah budaya akademik ini perlu di bangun?
9. Bagaimana penerapan atau imlementasi kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
10. Bagaimana upaya kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
11. Bagaimana evaluasi yang dilakukan kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 pinrang?
12. Apa pengaruh kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik yang ada di SMA Negeri 8 pinrang?
13. Apakah semua warga sekolah SMA Negeri 8 Pinrang mampu menerapkan budaya akademik yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang?
14. apa tujuan kepemimpinan transformatif menurut bapak selaku kepala sekolah?
15. Apakah kepalah sekolah memberikan motivasi kepada warga sekolah dalam membangun budaya akademik?
16. Bagaimana langkah-langkah bapak dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan?
17. Apakah visi, misi, dan tujuan sekolah selalu dilakukan evaluasi setiap tahunnya?
18. Apa faktor penghambat dalam kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangn budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?

19. Apa faktor pendorong kepemimpinan trasformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
20. Bagaimana anda menyikapi dan apa tanggapan anda dalam menghadapi hambatan tersebut selaku kepala sekolah?
21. Apakah bapak mengikut serta kan staff dan guru dalam meyelesaikan kendala-kendala yang dihadapi?
22. Bagaimana keadaan personil sekolah, baik dari sisi budaya akademik maupun pendidikan?



Pedoman Wawancara Dengan Guru dan Staf

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah menurut anda?
2. Bagaimana kemajuan yang sudah sekolah ini capai selama kepemimpinan kepala sekolah saat ini?
3. Bagaimana cara kepala sekolah membangun komunikasi terhadap guru dan staf di sekolah?
4. Apakah dalam membangun budaya akademik kepala sekolah melibatkan seluruh warga sekolah?
5. Bagaimana karakter kepala sekolah menurut ibu/bapak?
6. Mengapa budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang di anggap penting? Seberapa pentingnya menurut anda?
7. Menurut ibu/ bapak apakah kepala sekolah saat ini memiliki jiwa pemimpin yang transformatif?
8. Bagaimana keadaan budaya di SMA Negeri 8 Pinrang?
9. Bagaimana kemajuan yang sudah sekolah ini capai selama dipimpin oleh kepala sekolah saat ini?
10. Apa tanggapan ibu/bapak tentang adanya budaya akademik yang di bangun di SMA 8 Pinrang?
11. Apa pentingnya budaya akademik menurut ibu/bapak di bangun di setiap lembaga pendidikan?
12. Bagaimana cara kepala sekolah memotivasi para guru dan staf di sekolah dalam membangun budaya akademik yang ada?
13. Menurut anda bagaimana kinerja kepala sekolah dalam memberikan tanggapan terhadap membangun budaya akademik di SMA Negeri Pinrang ?

14. Apa peran guru maupun staf dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
15. Bagaimana cara guru atau staf memberikan motivasi terhadap siswa dalam membangun budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang ?
16. Apa yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan budaya akademik tersebut?
17. Menurut anda apa pengaruh bagi sekola terhadap adanya budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
18. Bagaimana program kepemimpinan transformatif kepala sekolah dalam membangun budaya akademik tersebut?
19. Apakah bapak kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk bisa mentraformasikan adanya budaya akademik kepada siswa di SMA Negeri 8 Pinrang?
20. Menurut anda, apa saja faktor-faktor pendukung dalam pembentukan budaya akademik yang ada?
21. Kendala atau hambatan apa saja yang sering ibu/bapak hadapi dalam pembentukan budaya akademik?
22. Menurut bapak/ibu apakah solusi dari kendala atau hambatan yang bapak hadapi?

Pedoman Wawancara Dengan Siswa dan Masyarakat Sekolah

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah menurut anda?
2. Bagaimana keadaan budaya akademik di SMA Negeri 8 Pinrang?
3. Apa tanggapan anda tentang adanya budaya akademik di sekolah ini?

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi ini mahasiswa sesuai dengan judul diatas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 10 Februari 2023

Metngeahui;

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Drs. Anwar, M.Pd.
19640109 199303 1 005

Dr. Muzakkir, M.A.
19641231 199403 1 030



GAMBAR. 1

Sala satu rutinitas yang dilakukan siswa dan guru di SMA Negeri 8 Pinrang yaitu literasi Al'quran pada setiap hari jumat



Gambar.2

Kegiatan literasi Al'quran di dalam kelas sebelum pembelajaran di mulai selama 30 menit



Gambar.3

Kebiasaan yang dilakukan seluru masyarakat sekolah ketika masuk dilingkungan sekolah, semua warga sekolah mendorong motor untuk mengurangi keributan(suara motor)



Gambar.4

Poto yang di ambil ketika hendak semua siswa bergegas ke musollah untuk melakukan sholat duhur secara berjamaah, dan melihat siswa yang membudidayakan Mappatabe di SMA Negeri 8 Pinrang



Gambar.5

Gambar gerbang sekolah dan halaman sekolah



Gambar.6

Piala yang di dapatkan siswa SMA Negeri 8 Pinrang dalam mengikuti berbagai lomba dan apresiasi yang di dapatkan salah satu siswa SMA Negeri 8 Pinrang dalam lomba konten kreator. Pak gubernur yang dijadikan Objek dalam lomba tersebut. Setelah di apload di sosial media bapak gubernur melirik karya siswa tersebut sekaligus ketua Osis SMA 8 Pinrang mendapatkan langsung hadiah (Leptop) dari bapak gubernur dalam rangka pertemuan Osis Se-SulSel atas prestasi yang siswa miliki.



Gambar. 7

Proses Wawancara bersama Kepala Sekolah SMA Negeri 8 Pinrang terkait budaya akademik dan kepemimpinannya



Gambar.8

Wawancara bersama beberapa guru yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan budaya akademik yang ada di SMA Negeri 8 Pinrsng



Gambar. 9

Wawancara bersama cleaning servise sekaligus ibu kantin di SMA Negeri 8 Pinrang dan Satpam





Gambar.10

Melakukan wawancara langsung kepada Siswa SMA Negeri 8 Pinrang tentang budaya akademik yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang



Gambar. 11

Vco SMAPAN ikut dalam pameran dagang Business to Business berskala internasional dan terbesar di Indonesia. Trade Expo Indonesia yang diselenggarakan oleh kementerian perdagangan Republik Indonesia bersama dengan produk-produk Usaha Mikro kecil menengah (UMKM) Sulawesi selatan dari tanggal 19- 23 Oktober 2022 di Jakarta secara offline dan masih berlangsung 19 Oktober-19 Desember 2022 secara online. Kegiatan tersebut difasilitasi langsung oleh CV. Aroma Kemiri Sultan Pinrang. Hasil karya dari rumah Prakarya Kreatif (RPK) yang ada di SMA Negeri 8 Pinrang yang diprakarsai oleh Guru muda berbakat Asnah Ammase, S.Pd selama lima tahun belakangan ini.

BIODATA PENULIS



NURHAENI, lahir di Bakaru Pada tanggal 01 Desember 1998, anak ke 3 dari 5 bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda “Nurdin” dan Ibunda “Suhaeni”. Penulis beralamat di Desa Bakaru, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis dapat dihubungi melalui nurhaeni560@gmail.com. Penulis mulai menempuh pendidikan formal pada usia 6 tahun di SDN Negeri

155 Bakaru, Kemudian melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 5 Bakaru, setelah lulus SMP pada tahun 2014. Penulis melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Negeri 8 Pinrang yang dimana sekolah tersebut menjadi lokasi tempat melakukan penelitian untuk menyelesaikan Akademik/kulia S1 di IAIN Parepare. Tamat di bangku SMA pada tahun 2017, setelah tamat SMA penulis memilih menganggur dan bekerja untuk membantu perekonomian keluarga di salah satu toko kosmetik (ALMIRA) di kota pinrang.

Beberapa bulan bekerja di toko kosmetik penulis pindah ke toko lain. Setelah satu tahun kemudian penulis memilih untuk melanjutkan kulia di IAIN Parepare. Program Pendidikan S1 pada tahun 2018 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah. Penulis melaksanakan kulia pengabdian masyarakat di Desa Bakaru Kec. Lembang Kab. Pinrang selama satu bulan dan melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) selama era new normal covis-19 sehingga waktu pelaksanaannya dikurangi dan penuh keterbatasan. Penulis mengajukan judul sebagai tugas akhir dengan judul “Kepemimpinan Trasformatif Kepala Sekolah dalam membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang.