

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KEPALA SEKOLAH DALAM PELESTARIAN BUDAYA LOKAL DI SMAN 1 TABUNGANEN KABUPATEN BARITO KUALA

Oleh :

Fahriani¹⁾, Husnul Madihah²⁾, Agustina Rahmi³⁾

^{1,2,3} Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin

¹email: fahriani444@gmail.com

²email: madihah.alkareem@gmail.com

³email: agustina.rahmi89@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 4 September 2025

Revisi, 19 November 2025

Diterima, 14 Desember 2025

Publish, 15 Januari 2026

Kata Kunci :

Manajemen Sumber Daya Manusia,
Kepala Sekolah,
Pelestarian Budaya Lokal,
Pendidikan Karakter.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam pelestarian budaya lokal di SMAN 1 Tabunganen, Kabupaten Barito Kuala. Pelestarian budaya lokal merupakan bagian penting dalam pendidikan karakter dan pembentukan identitas siswa, sehingga peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan menjadi sangat krusial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, serta staf sekolah yang terlibat dalam kegiatan pelestarian budaya lokal. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pelaksanaan program budaya lokal masih bersifat kesepakatan internal. Upaya kepala sekolah, untuk meningkatkan kompetensi guru selaku pimpinan mengizinkan semua warga sekolah khususnya pendidik dan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas, sekolah, maupun mandiri oleh guru. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap pelaksanaan pelestarian budaya lokal sudah melibatkan guru dan tenaga kependidikan, untuk tindak lanjut atas hasil evaluasi masih perlu diperkuat. Hal ini penting agar evaluasi tidak hanya menjadi proses administratif, tetapi dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan program secara berkelanjutan. Program pelestarian budaya dilaksanakan melalui kegiatan ekstrakurikuler, muatan lokal dalam pembelajaran, serta upacara dan perayaan adat. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif oleh kepala sekolah dapat memperkuat identitas budaya lokal di sekolah dan menumbuhkan rasa cinta tanah air pada peserta didik.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Fahriani

Afiliasi: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin

Email: fahriani444@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Budaya lokal merupakan identitas bangsa yang mencerminkan nilai-nilai luhur, kearifan tradisional, dan cara hidup masyarakat yang telah diwariskan secara turun-temurun. Di tengah arus globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat,

budaya lokal sering kali terpinggirkan dan mengalami penurunan eksistensi, terutama di kalangan generasi muda. Banyak nilai-nilai budaya tradisional mulai dilupakan, baik karena kurangnya edukasi, minimnya aktivitas pelestarian di sekolah,

maupun karena budaya luar lebih dominan memengaruhi pola pikir dan perilaku siswa.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran penting dalam menanamkan nilai-nilai budaya lokal kepada peserta didik. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis, tidak hanya sebagai manajer organisasi pendidikan, tetapi juga sebagai pemimpin budaya. Kepala sekolah dituntut untuk mampu mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekolah, terutama guru dan tenaga kependidikan, agar dapat menjadi agen pelestarian budaya lokal melalui pengajaran dan kegiatan pembiasaan di lingkungan sekolah.

Permasalahan pelestarian budaya lokal di sekolah tidak lepas dari lemahnya manajemen sumber daya manusia. Dalam berbagai kasus, banyak guru yang belum memahami pentingnya integrasi budaya lokal dalam kurikulum pembelajaran. Selain itu, kurangnya pelatihan dan pendampingan dari pihak sekolah menyebabkan sebagian besar tenaga pendidik tidak memiliki kompetensi atau kreativitas yang cukup untuk mengembangkan kegiatan pembelajaran yang berbasis nilai-nilai budaya lokal. Belum lagi sikap acuh dari peserta didik yang lebih tertarik pada budaya populer dan global, membuat tantangan pelestarian budaya menjadi semakin kompleks.

Regulasi pemerintah sebenarnya telah memberikan landasan yang kuat untuk pelestarian budaya melalui pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara eksplisit menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, salah satunya melalui pelestarian budaya lokal. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 79 Tahun 2014 tentang Muatan Lokal menegaskan bahwa sekolah wajib mengembangkan kurikulum yang memuat muatan lokal sesuai dengan karakteristik dan potensi daerah masing-masing.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan implementasinya. Di SMAN 1 Tabunganen, seperti, pelestarian budaya lokal belum menjadi perhatian utama dalam program manajemen sekolah. Minimnya kegiatan yang berbasis budaya lokal, rendahnya keterlibatan guru dalam merancang pembelajaran bermuatan budaya daerah, serta kurangnya dukungan struktural dalam bentuk pelatihan atau insentif menjadi hambatan utama. Dalam dua tahun terakhir (2023–2024), berdasarkan data Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Barito Kuala, hanya sekitar 20% dari sekolah menengah atas di wilayah tersebut yang secara aktif menjalankan program pelestarian budaya lokal.

Sementara itu, survei internal yang dilakukan terhadap siswa dan guru menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka tidak mengetahui nilai-nilai khas budaya Banjar yang seharusnya dikenalkan sejak dini.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di sekolah, khususnya dalam hal pemberdayaan guru dan pembinaan tenaga kependidikan untuk pelestarian budaya, belum berjalan secara maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kualitas pendidikan dan pelestarian budaya lokal. Dalam konteks ini, Husnul Madihah dalam penelitiannya dengan Jarkawi (2021) menekankan bahwa pengelolaan SDM yang baik di sekolah bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, tetapi juga untuk memperkenalkan dan melestarikan budaya lokal kepada siswa dan guru.

Madihah & Jarkawi (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam merencanakan, merekrut, melatih, dan mengevaluasi kinerja guru serta staf pendidikan lainnya. Hal ini penting untuk membangun lingkungan yang tidak hanya mengedepankan kualitas akademis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai budaya lokal yang akan membentuk karakter siswa. Selain itu,

Madihah & Ruslana (2022) mengungkapkan bahwa strategi manajemen SDM berbasis kearifan lokal dapat membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang berbasis pada budaya setempat. Kepala sekolah, dengan strategi yang tepat, berperan dalam memastikan bahwa seluruh elemen sekolah memiliki pemahaman yang sama mengenai pentingnya menjaga dan mengembangkan budaya lokal di dalam kegiatan belajar mengajar.

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat krusial dalam pengelolaan SDM serta pelestarian budaya lokal di sekolah. Menurut penelitian Madihah & Jarkawi (2023), kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan positif dalam sistem pengelolaan SDM di sekolah. Gaya kepemimpinan ini memungkinkan kepala sekolah untuk membangun visi bersama, memberi motivasi, serta memberdayakan guru agar dapat menjadi agen perubahan dalam integrasi budaya lokal. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya fokus pada pengembangan akademik, tetapi juga memastikan bahwa nilai-nilai budaya lokal tercermin dalam setiap aspek kehidupan sekolah. Lebih lanjut,

Madihah & Monalisa (2023) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam memimpin pendidikan berbasis karakter yang melibatkan nilai-nilai budaya lokal. Dalam hal ini, kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang mengarahkan guru dan staf untuk mengintegrasikan budaya lokal ke dalam kurikulum dan kegiatan sekolah lainnya. Menurut Sergiovanni

(2007), kepemimpinan kepala sekolah mencakup dimensi teknis, manusiawi, edukatif, simbolik, dan budaya. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap manajemen administratif, tetapi juga berperan sebagai teladan dan penggerak dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan bermakna.

Sekolah memiliki peran penting dalam pelestarian budaya lokal, yang dapat diintegrasikan melalui kurikulum muatan lokal dan berbagai kegiatan pendidikan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Madihah & Ruslana (2022), mereka menekankan bahwa pengintegrasian budaya lokal dalam kurikulum membantu siswa untuk lebih mengenal dan mencintai kebudayaan mereka. Sekolah, melalui pendidikan berbasis kearifan lokal, memberikan ruang bagi siswa untuk memperkuat identitas budaya mereka, yang tidak hanya berfokus pada pengetahuan akademik, tetapi juga pada karakter dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya tersebut. Selain itu, Madihah & Jarkawi (2021) menjelaskan bahwa integrasi kearifan lokal dalam pendidikan dapat memperkuat ikatan sosial siswa dengan kebudayaan mereka, yang pada gilirannya mengembangkan rasa nasionalisme dan kecintaan terhadap warisan budaya mereka. Dengan pendekatan ini, sekolah menjadi tempat yang tidak hanya untuk belajar pengetahuan, tetapi juga untuk membentuk generasi muda yang menghargai dan melestarikan budaya lokal. Sehingga budaya lokal tetap lestari dan menjadi identitas bagi daerah Tabunganen khususnya, yang menjadi ciri khas yang membedakannya daerah Tabunganen dengan daerah lainnya. Penyusunan Strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat oleh kepala sekolah dalam pelestarian budaya lokal di lingkungan sekolah dapat berjalan secara berkelanjutan dan berdampak positif pada pembentukan jati diri siswa.

Integrasi antara manajemen SDM dan pelestarian budaya lokal adalah langkah strategis untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik. Madihah & Monalisa (2023) dalam penelitian mereka menunjukkan bagaimana kepala sekolah dapat memberdayakan guru sebagai agen pelestari budaya lokal melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat kepada guru, kepala sekolah dapat memastikan bahwa nilai-nilai budaya lokal tidak hanya diajarkan di kelas, tetapi juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Hal ini juga sejalan dengan temuan Madihah & Jarkawi (2024) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan guru melalui pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi mereka sangat penting dalam menjaga dan mengajarkan budaya lokal kepada siswa. Dengan cara ini, pengelolaan SDM yang tepat dapat menciptakan sinergi antara pendidikan akademis dan pelestarian budaya lokal, yang akan memberikan dampak positif pada karakter siswa dan kesadaran mereka terhadap budaya setempat. strategi

manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah akan memengaruhi efektivitas pelestarian budaya lokal di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki posisi sentral dalam menyusun strategi SDM yang mencakup rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan evaluasi guru serta tenaga kependidikan agar mampu memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai budaya lokal dalam proses pembelajaran. Dengan manajemen SDM yang terarah dan strategis, Dalam pelestarian budaya lokal, kepala sekolah harus mampu menjadi fasilitator, motivator, dan inovator dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya ke dalam kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, serta kehidupan sehari-hari sekolah.

Teori peran menjelaskan bahwa individu memiliki tanggung jawab dan perilaku tertentu yang diharapkan oleh masyarakat sesuai dengan posisinya. Menurut **Biddle (1986)**, peran sosial merupakan seperangkat harapan yang dikaitkan dengan posisi tertentu dalam suatu sistem sosial. Dalam konteks sekolah, guru tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai figur panutan dan pelestari nilai-nilai budaya lokal. Oleh karena itu, penguatan peran guru sebagai agen pelestarian budaya menuntut pemahaman akan nilai-nilai lokal dan kemampuan mentransformasikannya dalam proses pembelajaran.

Menurut **Fullan (2001)**, guru adalah agen perubahan dalam pendidikan karena mereka memiliki posisi strategis dalam mentransmisikan nilai, budaya, dan pengetahuan kepada peserta didik. Guru yang diberdayakan mampu menjadi katalisator pelestarian budaya lokal melalui pembelajaran kontekstual dan partisipatif, serta integrasi budaya dalam kurikulum.

Menurut **Vygotsky**, pembelajaran adalah hasil dari interaksi sosial, termasuk interaksi budaya. Dalam hal ini, budaya tidak hanya menjadi latar belakang pembelajaran, tetapi juga sebagai sumber utama dalam membangun pengetahuan. Maka dari itu, guru dapat memperkuat peran sebagai agen pelestarian budaya dengan menjadikan nilai-nilai budaya lokal sebagai bahan ajar dan konteks pembelajaran, serta mendorong siswa untuk aktif mengenali dan mempraktikkan budaya mereka.

Menurut **James Banks dan Stuart Hall**, identitas budaya dibentuk melalui proses sosial, termasuk Pendidikan. Guru berperan dalam membantu peserta didik mengenali, menghargai, dan mempertahankan identitas budayanya. Guru yang memperkuat identitas budaya siswa turut serta dalam pelestarian budaya lokal melalui proses internalisasi nilai dan praktik Landasan teori di atas menjelaskan bahwa penguatan peran guru sebagai agen pelestarian budaya tidak hanya berkaitan dengan tugas mengajar, tetapi juga peran strategis dalam menyampaikan, menginternalisasi, dan melestarikan nilai-nilai budaya lokal kepada peserta didik melalui pendekatan pedagogis yang relevan dan kontekstual.

Menurut **Role Theory – Biddle, 1986**) Dalam teori peran, setiap individu dalam organisasi memiliki peran dan harapan tertentu. Di sekolah,

guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pelaku aktif dalam menjaga dan meneruskan nilai-nilai budaya lokal. Di SMAN 1 Tabunganen, guru memegang peranan penting dalam mengajarkan nilai-nilai budaya Banjar dan tradisi lokal lainnya kepada siswa melalui proses pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler. Kepala sekolah dapat memperkuat peran ini melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan. Di SMAN 1 Tabunganen, guru dapat mengaitkan materi pelajaran dengan realitas budaya masyarakat sekitar, seperti memperkenalkan istilah lokal, kesenian daerah, dan nilai adat dalam pembelajaran sehari-hari.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Tabunganen Di Barito Kuala. Pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang komprehensif mengenai strategi manajemen sumber daya manusia kepala sekolah dalam pelestarian budaya lokal di SMAN 1 Tabunagnen. Data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk memberikan gambaran yang jelas tentang strategi manajemen sumber daya manusia Kepala sekolah, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, tantangan yang dihadapi kepala sekolah dan cara kepala sekolah mengevaluasi kegiatan dalam pelestarian budaya lokal di SMAN 1 Tabunagnen. Berikut adalah langkah-langkah dalam pengumpulan data yang dilakukan:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung mengamati, adanya aktivitas pelatihan guru terkait budaya lokal, adanya dokumentasi penempatan guru sesuai keahlian dan nilai, adanya kegiatan komunikasi kepala sekolah memberikan arahan budaya, kepemimpinan bersifat partisipatif dan inspiratif, adanya jadwal pelajaran dalam kegiatan pembelajaran bermuatan budaya lokal, adanya RPP dalam kegiatan pembelajaran bermuatan budaya lokal adanya media ajar kurikulum muatan lokal diterapkan. adanya dokumentasi bukti terselenggaranya lomba, pameran, upacara budaya lokal, guru menjadi teladan budaya lokal interaksi guru dan siswa menyisipkan nilai budaya dalam pembelajaran dikelas.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, dan guru Wawancara ini bertujuan untuk menggali pemahaman mereka tentang budaya lokal apa saja yang ada di SMAN 1 Tabunganen, Gaya Kepemimpinan apa yang digunakan untuk mendorong kegiatan berbasis budaya lokal di sekolah, Pengelolaan guru untuk mendukung pelestarian budaya lokal, bentuk keterlibatan anda dalam kegiatan pelestarian budaya di sekolah, pandangan tentang peran guru sebagai agen pelestarian budaya lokal disekolah, fungsi Kepala sekolah dalam

mendukung guru sebagai agen pelestarian budaya lokal di sekolah, budaya lokal diintegrasikan dalam kurikulum dan kegiatan sekolah, pelatihan tentang budaya local, menyisipkan nilai-nilai budaya local dalam pembelajaran sehari-hari, kendala yang dihadapi dan solusi yang diterapkan, kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap upaya pelestarian budaya local yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data dokumentasi dilakukan dengan mengakses dokumen-dokumen yang relevan terkait strategi majamen sumber daya manusia kepala sekolah pelestarian budaya local di SMAN 1 Tabunganen barito kuala, seperti; dokumentasi pelatihan, jadwal peklajaran, RPP, Media ajar, Dokumentasi foto terselenggaranya lomba, pameran, Dokumentasi ini memberikan data objektif yang dapat digunakan untuk membandingkan antara hasil yang diharapkan dan yang tercapai dalam penerapan strategi manajemen oleh keplaa sekolah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi manajemen sumber daya manusia kepala sekolah di SMAN 1 Tabunganen dalam mendukung pelestarian budaya lokal

a) Strategi manajemen sumber daya manusia

Berdasarkan hasil wawancara yang telah tertuang dalam hasil penelitian dan temuan. Hal ini tergambar dari penjelasan kepala sekolah tetang strategi majamen yang diterapkan disekolah seperti; memberdayakan bawahannya dengan cara Analisa kebutuhan sebelum pembagian tugas kepada guru di awal tahun, dan tenaga kependidikan, pelaksanaan dengan berbagai gaya kepemimpinan, mengevaluasi kegiatan di dalam rapat.

(1) Analisis Kebutuhan

Dalam keterangannya kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMAN 1 Tabunganen, melaksanakan proses mendaya gunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Dalam hal ini Kepala sekolah menjelaskan bahwa Strategi manajemen atau pengelolaan SDM itu sangat penting dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan. Maka dari itu sebagai kepala sekolah perlu strategi manajemen dalam mengoptimalkan semua sumber daya yang ada di sekolah untuk sama-sama berperan aktif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan salah satunya berhubungan dengan pelestarian budaya lokal yang ada disekolah ini, sehingga menjadi sebuah kebersamaan

(2) Perencanaan

Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa Strategi manajemen yang dilakukan dalam pelestarian budaya lokal disekolah ini dengan cara

diawal tahun di adakan pembagian tugas yang akan menjadi gambaran kepada semuanya bagaimana mereka pendidik dan tenaga kependidikan tersebut harus berperan dalam rangka mencapai tujuan bersama, pada saat ini kepala sekolah akan menempatkan SDM yang ada disekolah ini dengan tugas masing-masing”(Kepala Sekolah)

(3) Pelaksanaan

Berdasarkan keterangan kepala sekolah setelah pembagian tugas dilakukan setelah dijalankan sesuai peran topoksinya masing-masing.

(4) Evaluasi

Kepala sekolah menjelaskan selanjutnya setelah berjalannya pelaksanaan kegiatan kemudian akan dapat di evaluasi dan refleksi Kembali, apakah tugas-tugas dan tujuan yang ingin dicapai Bersama-sama tersebut dapat terlaksana atau tidak. Namun, ditengah perjalanannya bisa saja dilakukan bongkar pasang ketika nanti ada hal tertentu yang memerlukan pergantian peran, untuk mencapai tujuan Bersama.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Fred R. David,2011). a) perencanaan, b) implementasi, dan c) evaluasi terhadap program-program yang diarahkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran, d) pengembangan karakter, e) serta integrasi nilai-nilai lokal dan global, penjelasan strategi yang diterapkan kepala sekolah itu sejalan dengan teori penelitian dari Madihah & Jarkawi (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kualitas pendidikan dan pelestarian budaya lokal, dalam penelitian Madihah & Jarkawi (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam merencanakan, merekrut dan memberdayakan guru.Dalam konteks ini, Husnul Madihah dalam penelitiannya dengan Jarkawi (2021) menekankan bahwa pengelolaan SDM yang baik di sekolah bukan hanya bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, tetapi juga untuk memperkenalkan dan melestarikan budaya lokal kepada siswa dan guru.

b) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan keterkaitannya dengan strategi manajemen, strategi manajemen SDM adalah sebagai wadah implementasi gaya, Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan **bagaimana strategi manajemen SDM dirancang dan dijalankan.** Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang kuat dan strategis akan mampu merancang strategi SDM yang **selaras dengan visi sekolah**, termasuk misi untuk melestarikan budaya lokal. Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Iklim Organisasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Ada bermacam-macam gaya kepemimpinan,otoriter, Demokratis, Transformasional, Transaksional, Lepas Tangan (*Laissez-Faire*), Pelayan (*Servant*), situasional.berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru di sekolah SMAN 1

tabunganen ditemukan gaya kepemimpinan sebagai berikut;

(1) Gaya Transformasional

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, didapatkan keterangan kepala sekolah SMAN 1 Tabunganen yang menerapkan kegiatan diawal tahun dimulai dengan di adakan pembagian tugas jabatan semua guru dan tenaga pendidik dan semua warga sekolah untuk kemudian masing-masing bertanggung jawab menjalankan tugas masing-masing.

Penjelasan kepala sekolah itu memiliki beberapa kesamaan dengan ciri-ciri; teori yang dikemukakan Menurut penelitian Madihah & Jarkawi (2023), kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan positif dalam sistem pengelolaan SDM di sekolah. Gaya kepemimpinan ini memungkinkan kepala sekolah untuk membangun visi bersama, memberi motivasi, serta memberdayakan guru agar dapat menjadi agen perubahan dalam integrasi budaya lokal.

(2) Gaya Servant/Pelayan

Kepala sekolah menjelaskan lebih menyukai suasana kebersamaan, dan kekeluargaan dalam manajemen SDM disekolah ini, yang kepala sekolah sebut dengan istilah dengan gaya *patrilineal* kebapaan. Menempatkan semua SDM itu pada satu level yang sama, sebagai pimpinan tidak merasa paling menguasai paling lebih, justru menempatkan pada satu kapasitas sama bahwa semuanya memiliki kemampuan, semuanya memiliki pemikiran karena itu, didalam rangka mencapai tujuan Bersama.

Keterangan ini sejalan dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini sejalan dengan konsep teori dari Robert K. Greenleaf (1970), Gaya kepemimpinan servant atau kepemimpinan pelayanan adalah model kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan terlebih dahulu, dengan fokus utama pada pelayanan terhadap kebutuhan orang lain dalam organisasi.

(3) Gaya situasional

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah, menjelaskan bahwa sudah disepakati bersama tentang gaya kepemimpinan, tidak ada satu gaya kepemimpinan pun yang sesungguhnya memang betul-betul dapat di andalkan satu-satunya, gaya seorang pemimpin itu justru akan menyebabkan tujuan yang ingin kita capai menjadi bermasalah, kadang ada gaya otoriter atau gaya liberal. Kepala sekolah menjelaskan tentang gaya kepemimpinan yang diterapkannya, otoriter tidak liberal tidak tapi campuran atau modifikasi mengambil ditengah-tengah, Keterangan ini sejalan dengan ciri-ciri gaya kepemimpinan situasional.

Keterangan tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan Hersey dan Blanchard (1985) menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Gaya

kepemimpinan yang efektif adalah yang mampu menyesuaikan dengan tingkat kematangan, kemampuan, dan motivasi bawahan. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah harus fleksibel dalam memilih gaya kepemimpinan, tergantung pada karakter guru, situasi organisasi, dan tujuan yang ingin dicapai. Setiap gaya kepemimpinan yang ada seperti gaya kepemimpinan a) otokratis, b) pseudo demokratis, c) demokratis, ataupun d) kharismatik, mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam implementasinya di sekolah sehingga akan sulit untuk menentukan mana yang terbaik. Oleh karena itu kepemimpinan situasional adalah yang dianggap paling sesuai bagi kepala sekolah untuk mengatasi berbagai masalah dan pengambilan keputusan dari berbagai kondisi dan situasi yang dihadapi sekolah.

(4) Gaya Demokratis

Kepala sekolah menjelaskan gaya kepemimpinannya selaku kepala sekolah yang diterapkannya saat ini adalah kepala sekolah yang harus memberikan ruang kesempatan yang sama untuk pemikiran-pemikiran itu di munculkan, keputusan pun keputusan bersama, tidak ada keputusan dari sebelah pihak yaitu kepala sekolah saja. atau gaya otoriter, tapi kita melibatkan semua dengan musyawarah dari semua Sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan untuk sama-sama berdiskusi untuk merumuskan, mana yang lebih baik untuk sekolah.

kepala sekolah menjelaskan gaya kepemimpinannya lebih kepada *system bottom up* dari bawah ke atas dan *participative* jadi istilahnya kebabakan, saya dalam menentukan sesuatu dengan melibatkan semuanya tidak dari *top down* atau dari atas kebawah, karena saya berkeyakinan semua orang punya kapasitas, kemampuan, ide yang cemerlang yang berbeda-beda. Melibatkan Guru dalam kegiatan Pelestarian Budaya Lokal di SMAN 1 Tabunganen

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki kesamaan dengan beberapa ciri-ciri dari teori yang dikemukakan oleh Kurt Lewin, gaya ini menekankan pada partisipasi dan kolaborasi. Pemimpin mendengarkan pendapat bawahannya dan mengambil keputusan berdasarkan konsensus. Dalam konteks sekolah, gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan motivasi guru dan menciptakan iklim kerja yang sehat serta mendukung inovasi, termasuk dalam pelestarian budaya lokal.

Ciri-ciri:

- Pemimpin **melibatkan bawahan** dalam proses pengambilan keputusan.
- **Komunikasi dua arah**, terbuka terhadap masukan.
- Menumbuhkan rasa memiliki pada tim.
- Mendorong **kerjasama, diskusi, dan partisipasi aktif**.
- Cocok untuk organisasi yang mendorong inovasi dan kolaborasi.

(5) Gaya kepemimpinan Kepala sekolah menurut yang dipimpinnya

Responden pertama selaku Wakil kepala sekolah ini menjelaskan bahwa Karena kepala sekolah diistilahkan pimpinan sekolah, Ketika pimpinan berkata A maka mudah untuk menggerakkan guru-guru, siswa, karena beliau pimpinan tertinggi sehingga apa yang dikatakan kepala sekolah cenderung dituruti baik oleh guru ataupun siswa, jadi sangat besar sekali fungsinya.

Responden ke dua, Ibu selaku guru seni budaya di sekolah ini menjelaskan pandangan dan harapannya terkait gaya kepemimpinan yang seharusnya fungsi kepala sekolah itu juga sangat penting untuk budaya lokal tersebut karena di sekolah ini jika tanpa adanya kepala sekolah kegiatan-kegiatan tentang budaya lokal ini tidak bisa berjalan, maka dari itu peran dan fungsi kepala sekolah itu sangat diperlukan, baik sebagai contoh, memotivasi, kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan budaya lokal tadi, bisa juga mengintegrasikan atau mengintruksikan kepada guru-guru pengajarnya agar melestarikan nilai-nilai budaya lokal dalam setiap pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Responden ke 3 selaku Bapak guru PAI dan Pembina Habsy di sekolah ini memberikan keterangan bahwa. Kepala sekolah adalah sebagai supervisor selain itu beliau juga sebagai pemimpin, Ketika guru melaksanakan tugas dalam membimbing dan mengarahkan peserta didik maka guru itu juga manusia bisa salah, sehingga perlu ada seorang yang bisa memimpin dan mensupervisi.

Keberhasilan pelestarian budaya lokal di sekolah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam mengimplementasikan strategi manajemen SDM kepala sekolah yang partisipatif dan strategi manajemen SDM yang terarah. Hal ini menjadi bukti bahwa budaya sekolah dapat dibentuk dan dijaga melalui sinergi yang kuat antara pimpinan dan warga sekolah.

(6) Peran guru dan tenaga kependidikan

Berdasarkan keterangan kepala sekolah menjelaskan selanjutnya setelah berjalannya pelaksanaan kegiatan kemudian akan dapat di evaluasi dan refleksi Kembali, apakah tugas-tugas dan tujuan yang ingin dicapai Bersama-sama tersebut dapat terlaksana atau tidak. Namun, ditengah perjalanannya bisa saja dilakukan bongkar pasang ketika nanti ada hal tertentu yang memerlukan pergantian peran, untuk mencapai tujuan Bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMAN 1 Tabunganen ini guru pertama Seorang Bapak guru sebagai responden sumber data dalam penelitian ini yaitu responden yang menjabat sebagai Wakil kepala di SMAN 1 Tabunganen ini. Memberikan keterangan tentang Keterlibatannya dalam pelestarian budaya lokal Wakil kepala menjelaskan perannya dalam tugasnya sebagai wakil kepala adalah sebagai pihak yang selalu

memberi dukungan berupa motivasi berupa rekomendasi izin mengikuti kegiatan lomba atau menggelar acara yang berhubungan dengan budaya lokal kepada pimpinan, dan apresiasi kepada para peserta didik yang disisipkan disela-sela pembelajaran di kelas maupun dikesempatan tertentu..

Guru responden kedua yaitu Ibu Guru yang menjabat tugas selaku guru Seni Budaya disekolah ini menuturkan keterlibatannya dalam pelestarian budaya lokal disekolah ini menjabat sebagai pembina Ekskul Seni Budaya, menjelaskan bahwa dengan jabatan sebagai pembina Ekskul ini, secara otomatis keterlibatannya dalam pelestarian budaya lokal disekolah ini sangat utama, yang sering menuangkan ide dan gagasan mengenai budaya lokal disekolah ini.

Berikutnya Berdasarkan hasil wawancara dengan guru responden ketiga kali ini yaitu Bapak Guru yang menjabat sebagai guru PAI (Pendidikan Agama islam), memberikan keterangan bahwa dalam keterlibatannya sebagai guru untuk kegiatan pelestarian budaya lokal disekolah ini lebih menekankan pada pelestarian budaya lokal yang berhubungan dengan keagamaan, seperti budaya Habsy, dan peringatan keagamaan lain, yang mana dia juga menjabat sebagai pembina ekskul Habsy yang merupakan Ekskul unggulan dan Favorit kebanggaan sekolah ini”.

Berdasarkan hasil observasi aktivitas guru sejalan dengan apa yang dikatakan oleh kepala sekolah, guru telah ditempatkan sesuai dengan keahliannya, seperti guru seni budaya menjadi guru seni budaya dan sekaligus pembinanya, dan budaya habsy di pegang oleh pembina dari guru PAI.

Keterangan tentang keterlibatan atau peran guru diatas sejalan dengan teori pendpaat Stanley Spanbaeur dalam Sailis yang dikutip oleh Rohiat, (2008), Selain itu, adapun aspek kunci peran kepemimpinan dalam pendidikan yaitu memberdayakan para guru untuk memberi mereka kesempatan secara maksimum guna mengembangkan belajar siswanya. Stanley Spanbaeur dalam Sailis yang dikutip oleh Rohiat, (2008) di dalam bukunya menyatakan pendapatnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Libatkan guru dan semua staff dalam aktivitas penyelesaian masalah.
- b. Tanyakan kepada para guru bagaimana mereka berpikir mengenai sesuatu dan bagaimana suatu proyek akan dilakukan bukan mengatakan apa yang akan terjadi.
- c. Berbagilah informasi manajemen sebanyak mungkin untuk membantu komitmen mereka.
- d. Tanyakan kepada staff sistem dan prosedur mana yang menjadi penghambat dalam memberikan mutu kepada pelanggan mereka.
- e. Menerapkan komunikasi yang sistematis dan terus menerus antar setiap orang yang terlibat dalam sekolah.

f. Mengembangkan keahlian dalam penyelesaian konflik, masalah dan negosiasi ketika menampilkan toleransi yang lebih besar bagi apresiasi konflik.

g. Menjadi model, dengan cara menampilkan karakteristik personalitas yang diharapkan, menghabiskan waktu untuk berkeliling serta mendengarkan guru dan pelanggan lainnya.

h. Belajar untuk lebih menjadi pelatih daripada seorang BOS (Rohiat 2009:37-38).

c) Pelestarian Budaya Lokal di SMAN 1 Tabunganen

Di SMAN 1 Tabunganen, budaya dibangun melalui kerja sama antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, serta dukungan dari orang tua dan masyarakat. Penerapan budaya di SMAN 1 Tabunganen telah terwujud dalam berbagai program nyata yang menyentuh aspek spiritual, sosial, kebangsaan, dan kepedulian lingkungan,,antara lain:

Berdasarkan keterangan kepala sekolah dari banyaknya budaya yang ada disekolah SMAN 1 Tabunganen ini yang relevan dengan budaya lokal di SMAN 1 Tabunganen ini adalah dalam

(1) Tutar Bahasa /dealek Bahasa,Habsy dan seni tari.

Hal ini sejalan dengan teori **Edgar H. Schein (1985)** Keseluruhan budaya positif ini merupakan cerminan kearifan lokal sekolah yang tidak hanya memperkuat karakter siswa, tetapi juga membentuk identitas budaya sekolah yang khas dan patut untuk dijaga serta dikembangkan secara berkelanjutan. Untuk memahami tentang budaya organisasi dan bagaimana ia dapat diidentifikasi dalam organisasi,

(2) Habsy

(3) Seni tari

d) Evaluasi kegiatan pelestarian budaya lokal disekolah SMAN 1 Tabunganen

Kepala sekolah menjelaskan selanjutnya setelah bejalannya pelasanakaan kegiatan kemudian akan dapat di evaluasi dan refleksi Kembali, apakah tugas-tugas dan tujuan yang ingin dicapai Bersama-sama tersebut dapat terlaksana atau tidak. Namun, ditengah perjalanannya bisa saja dilakukan bongkar pasang ketika nanti ada hal tertentu yang memerlukan pergantian peran, untuk mencapai tujuan BersamaBerdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru disekolah ini tentang aspek gaya kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen SDM yang diharapkan guru dalam mendukung pelestarian budaya lokal di SMAN 1 Tabunganen

Hal ini sejalan dengan keetrangan dalam penelitian yang dilakukan Madihah & Jarkawi (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam merencanakan, merekrut, melatih, dan mengevaluasi kinerja guru serta staf pendidikan lainnya. Berdasarkan hasil kajian dokumentasi yang terdapat dalam rencana kerja tahunan yang memuat Struktur organisasi yang membuktikan adanya pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian dan nilai budaya guru.

Gruenert & Whitaker (2015: 15) telah mengumpulkan sejumlah pendapat para ahli dan memaparkan bahwa budaya organisasi pada waktu yang berbeda-beda merupakan salah satu dari keterangan berikut ini, yaitu: budaya organisasi ialah cara kita melakukan berbagai hal di sekitar kita, pola perilaku yang membedakan “kita” dengan “mereka”, perekat sosial yang menyatukan,. Pada kesempatan penelitian, ini penulis memfokuskan budaya yang diamati adalah pada dialek Bahasa, yang diterapkan sehari-hari oleh murid, budaya Habsy dan seni tari yang terdapat didalam ekskul sekolah ini SMAN 1 Tabungnen.

Dokumentasi berupa foto pelaksanaan kegiatan berbasis budaya lokal di sekolah, serta dokumen RKT untuk mengamati informasi mengenai sekolah memperjelas bukti bahwa guru tersebut benar-benar mendapatkan penempatan sesuai keahliannya, maupun untuk mengamati rencana kerja tahunan sekolah ini.

2. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengintegrasikan budaya lokal ke dalam kurikulum dan kegiatan pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah didapatkan keterangan, selaku kepala sekolah, untuk meningkatkan kompetensi guru selaku pimpinan mengizinkan semua warga sekolah khususnya pendidik dan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas, sekolah, maupun mandiri oleh guru”. Namun, disekolah ini untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengintegrasikan budaya lokal ke dalam kurikulum dan kegiatan pembelajaran secara spesifik tentang budaya lokal jarang sekali dilakukan

Daerah lain mungkin sudah memuat Bahasa lokalnya dalam kurikulum di sekolah mereka. Namun, daerah kita belum ada jadi harus disisipkan dalam pembelajaran secara kreatif mandiri meski sebenarnya pemerintah tidak melarang untuk dimuat dalam muatan lokal jika memungkinkan. Kepala sekolah menjelaskan

- a) Upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengintegrasikan budaya lokal dalam kurikulum dan kegiatan pembelajaran guru ada beberapa hal yang dapat dilakukan;

(1) Pelatihan

Secara kedinasan langsung ada kegiatan-kegiatan yang sifatnya bisa diikuti oleh guru karena memang tugas kedinasan. Berikutnya juga ada tugas kedinasan yang bisa dilakukan oleh guru secara mandiri untuk meningkatkan kompetensi guru misalnya melalui pelatihan-pelatihan, seminar, IHT. Namun, agak jarang kegiatan yang mengarah ke topik budaya lokal. Kepala sekolah menjelaskan bahwa, untuk meningkatkan kompetensi guru saya selaku pimpinan mengizinkan semua warga sekolah khususnya pendidik dan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas, sekolah, maupun mandiri oleh guru.

Sekolah mendorong guru-guru untuk mengikuti pelatihan secara mandiri tidak hanya yang difasilitasi oleh sekolah atau dinas, guru juga harus punya keinginan meningkatkan kompetensi diri masing-masing, karena sekuat apapun kepala sekolah ingin meningkatkan kompetensi guru jika gurunya sendiri tidak mau meningkatkan kompetensi dirinya sendiri itu tidak bisa dan sia-sia, itu harus seimbang, sehingga kompetensi itu akan tumbuh seiring dengan keinginan dan kemampuan guru-guru untuk merubah diri meningkatkan kompetensi diri menjadi berkembang lebih baik lagi,

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru disekolah ini mengenai pelatihan guru terkait budaya lokal mengatakan bahwa, “disekolah ini belum pernah guru mendapatkan pelatihan atau mengikuti pelatihan khusus terkait budaya lokal, hanya pelatihan-pelatihan lain terkait akademik yang pada umumnya.

- (2) Pengembangan keprofesian/Melanjutkan pendidikan

Sebagai pemimpin sekolah memberi ruang kesempatan untuk guru yang ingin meningkatkan kompetensi dirinya seperti tenaga Pendidikan yang belum sarjana, diizinkan menempuh Pendidikan agar sarjana. Diharapkan upaya itu dapat meningkatkan kompetensi guru, tujuannya untuk kebersamaan, pada akhirnya Ketika sudah kompetensi meningkat pelayanan sekolah kepada siswa akan lebih baik maka sekolah akan lebih maju.

(3) Kolaborasi

Pada saat rapat kombel bukan hanya dari sisi kepala sekolah, dari rekan-rekan yang lain yang juga bisa memberikan masukan misalnya dari guru-guru senior, guru-guru yang punya banyak pengalaman yang dapat berbagi ilmu, berbagi hal-hal positif, praktik baik. Untuk dikolaborasikan.

- b) Guru mengintegrasikan Budaya lokal dengan kegiatan pembelajaran

Kepala sekolah mengatakan; untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mengintegrasikan budaya lokal ke dalam kurikulum dan kegiatan pembelajaran secara spesifik tentang budaya lokal jarang sekali dilakukan Daerah lain mungkin sudah memuat Bahasa lokalnya dalam kurikulum di sekolah mereka. Namun, daerah kita belum ada jadi harus disisipkan dalam pembelajaran secara kreatif mandiri meski sebenarnya pemerintah tidak melarang untuk dimuat dalam muatan lokal jika memungkinkan, Upaya mengintegrasikan budaya lokal dalam kurikulum dan kegiatan pembelajaran guru ada beberapa hal yang dapat dilakukan;

(1) Fasilitas pengembangan bahan ajar

Seharusnya memang diintegrasikan budaya lokal ini di dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) diawal-awal pembuatan sebagaimana titipan pesan pemerintah agar mengintegrasikan budaya lokal dalam setiap pembelajaran sebagai bentuk pelestarian budaya. Berbicara tentang tujuan Pendidikan itu ada tujuan latin dan ada tujuan

manifes, nah kebiasaan/ kearifan lokal itu adalah tujuan latin atau tidak terlihat.

(2) Supervisi akademik

Kepala sekolah SMAN 1 Tabuagnen dalam wawancara menjelaskan Perlu di sadari Bersama ketika berbicara budaya lokal orang banjar itu sangat luas dan banyak. Namun, jika, di lihat di daerah Tabunagnen ini ada hal-hal unik disini, yang mungkin ditempat lain berbeda, karena yang namanya budaya lokal atau tradisi/ kearifan lokal itu masing-masing daerah punya kekhasan, kami pihak sekolah melihat di Tabunganen ini ada satu kekhasan adalah aspek Bahasa khususnya dealek Bahasanya

(3) Asperasi/Penghargaan

Seperti halnya di SMAN 1 Tabunganen melestarikan tutur Bahasa sopan santun melalui interaksi guru dan murid sehari-hari di sekolah, Dealek Bahasa daerah Tabunagnen memiliki ciri khas yang berbeda dengan daerah lain di Kalimantan Selatan, misalnya; pengucapan kata “Alen”, untuk menyatakan sekumpulan orang ketiga yang banyak (mereka) yang tidak ada ditempat lain, dan kata “ketuh” menunjukkan beberapa orang yang ada dihadapan (kalian) dan setiap berbicara, diakhir kata tambahan “Beeh” yang bisa juga diartikan “nah/iyakan”

Kepala sekolah mengatakan jangan sampai nanti di saat arus global begitu deras akhirnya terkikis yang akhirnya akan sama tutur Bahasa mereka dengan daerah lain. Padahal banyak dari peserta didik yang belum mengetahui Bahasa daerahnya sendiri dengan mendalam, jadi dalam waktu tertentu penggunaan tutur atau logat alias dealek Bahasa lokal dapat digunakan agar tetap eksis untuk menjaga kelestariannya.

Sesungguhnya mereka berbicara adab (budi Pekerti) baik, hal itu salah satu yang perlu dilestarikan adab dalam berbicara karena logat murid di Tabunganen khususnya itu berbeda dari daerah lain, hal ini dapat kita jadikan pembinaan dalam sekolah, meskipun tidak diajarkan, namun dalam kurikulum itu ada kurikulum diajarkan atau yang tertulis dan ada kurikulum yang tidak tertulis yaitu kebiasaan – kebiasaan di masyarakat yang di implementasikan di sekolah.

(4) Pengembangan Kegiatan Ekstrakurikuler

Suatu ketika itu akan terasa hasilnya beberapa tahun kedepan dalam kehidupan sehari-hari, di dalam kurikulum tujuan latin dan manifes yang di ajarkan agar pintar secara akademik, itu disebut tujuan manifes dan kebiasaan/kearifan itu adalah tujuan latin dalam kurikulum, senatiasa tetap terus mengamati budaya lokal yang ada disekitar yang dapat dikembangkan dan di integrasikan dalam kurikulum sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru disekoahan ini cara beliau mengintegrasikan budaya lokal dalam materi dan proses pembelajaran. selaku guru yang memeng mapel seni budaya mengatakan dalam pelestarian budaya melalui pembelajaran

dikelas biasaya sebelum ice breking peserta didik saya intruksikan untuk bercerita budaya apa saja yang ada disekitar mereka, kadang dalam pembelajaran juga lebih mengedapankan kebudayaan lokalnya itu sendiri misalnya; dalam pembelajaran seni budaya itu ada; seni rupa, seni music, seni dan seni teater, nah dalam seni rupa biasanya membuat kerajinan-kerajinan disana saya mengintruksikan pada murid untuk membuat karya yang mencerminkan ciri khas daerah sekitar mereka, dalam seni tari serta membuat Gerakan yang sesuai dengan budaya di daerah ini, Kemudian dalam seni teater biasanya saya mengintruksikan untuk memakai Bahasa lokal mereka sendiri agar mereka mejawai dari peran yang mereka mainkan dalam teater tersebut.

Keterangan kepala sekolah SMAN 1 Tabunganen tersebut diatas sejalan dengan teori dalam penelitian Madihah & Jarkawi (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam merencanakan, merekrut, melatih, dan mengevaluasi kinerja guru serta staf pendidikan lainnya. Hal ini penting untuk membangun lingkungan yang tidak hanya mengedepankan kualitas akademis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai budaya lokal yang akan membentuk karakter siswa. Selain itu,

Integrasi antara manajemen SDM dan pelestarian budaya lokal adalah langkah strategis untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang holistik. Madihah & Monalisa (2023) dalam penelitian mereka menunjukkan bagaimana kepala sekolah dapat memberdayakan guru sebagai agen pelestari budaya lokal melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Dengan memberikan pelatihan yang tepat kepada guru, kepala sekolah dapat memastikan bahwa nilai-nilai budaya lokal tidak hanya diajarkan di kelas, tetapi juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Hal ini juga sejalan dengan temuan Madihah & Jarkawi (2024) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan guru melalui pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi mereka sangat penting dalam menjaga dan mengajarkan budaya lokal kepada siswa.

Berdasarkan data hasil observasi yang penulis amati mengenai integritas budaya lokal dalam kegiatan pembelajaran dan kurikulum sekolah integrasi budaya lokal sangat sedikit sekali porsi yang termuat dalam jadwal pembelajaran, RPP, maupun media pembelajaran. Dan untuk integrasi budaya pada aspek dealek Bahasa terlihat pada komunikasi harian siswa dan guru yang merupakan penduduk asli daerah ini saja yang menggunakan dealek Bahasa ciri khas Tabunganen, tidak termuat secara tertulis dalam RPP maupun Kurikulum sekolah, yang terlihat pada RPP mapel khusus seperti seni Budaya selebihnya RPP mapel lain belum terlihat, sedikit terlihat diluar pembelajaran atau dijadwal ekstrakurikuler saja untuk

budaya lokal dan ini pun tidak tercantum di dalam kurikulum, (dapat di pada lampiran 7&8).

3. Tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam implementasi strategi manajemen SDM untuk pelestarian budaya lokal di SMAN 1 Tabunganen

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah menerangkan bahwa; “kendala yang dihadapi seperti tidak semua sumber daya di satuan Pendidikan itu siap untuk bersama-sama mengemban apa yang ingin dicapai, tidak semua memiliki kometmen yang sama. Kendala lain setiap orang memiliki karakter masing-masing yang berbeda satu sama lain, yang tidak dapat dipahami oleh kepala sekolah. Kendala berikutnya yang dihadapi adalah kurangnya jumlah Sumber Daya Manusia yaitu pendidik dan tenaga pendidik di sekolah ini, jika jumlah sumber daya manusia disekolah ini mencukupi akan lebih baik lagi dalam rangka pembagian tugas untuk mencapai tujuan bersama sekolah. Selain itu ditambah juga kendala sarana prasarana masih terbatas.

Berdasarkan keterangan kepala sekolah , didapatkan data keterangan bahwa menurut kepala sekolah disemua satuan Pendidikan tentu ada tantangannya dalam hal implementasi manajemen SDM khususnya dalam pelestarian budaya lokal sama halnya di SMA Negeri 1 Tabunganen ini juga mengalami beberapa tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam mengimplementasikan strategi manajemen SDM dalam pelestarian budaya lokal di SMAN 1 Tabunganen,

- a. Sumber daya di satuan Pendidikan itu siap untuk bersama-sama mengemban tujuan apa yang ingin dicapai Bersama kendala yang dihadapi seperti tidak semua sumber daya di satuan Pendidikan itu siap untuk bersama-sama mengemban apa yang ingin dicapai, tidak semua memiliki kometmen yang sama.
- b. Kendala lain setiap orang memiliki karakter masing-masing yang berbeda satu sama lain, yang tidak dapat dipahami oleh kepala sekolah.
- c. Kendala berikutnya yang dihadapi adalah kurangnya jumlah Sumber Daya Manusia yaitu pendidik dan tenaga pendidik di sekolah ini, jika jumlah sumber daya manusia disekolah ini mencukupi akan lebih baik lagi dalam rangka pembagian tugas untuk mencapai tujuan bersama sekolah.
- d. kendala sarana prasarana masih terbatas.

Hal ini yang menjadi masalah, Namun, apakah kita menyerah dengan itu tidak justru itu menjadi pemicu motivasi agar tujuan yang ingin dicapai bersama mengacu pada pelestarian budaya lokal tetap terjaga. Sehingga adanya kendala-kendala seperti itu maka itu menjadi evaluasi bagi saya selaku kepala sekolah khususnya dan semua warga pihak sekolah, dari evaluasi dapat dianalisa ketika ada hal yang perlu diperbaiki. Namun, secara umum dapat dikatakan itu bukan kendala yang besar yang dapat mengganggu tujuan bersama yang ingin dicapai. Alangkah baiknya jika sarana prasarana terpenuhi

maka banyak hal bisa ditingkatkan, jika SPN atau standar Pendidikan nasionalnya terpenuhi. Sedangkan sekolah ini masih jauh, banyak sarana prasarana belum lengkap.

- e. Kendala Dana Anggaran yang terbatas

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru sekaligus wakakurikulum menjelaskan Tantangan yang dihadapi biasanya dalam hal pembiayaan yang perlu tambahan, karena alokasi dana lebih besar Ketika kita mengikuti lomba keluar karena jarak yang jauh memerlukan biaya persiapan dan transportasi lebih. Kemandirian siswa dalam pembiayaan biasanya sangat minim, jadi sekolah harus *mengback up* dana lebih besar.

Sejalan dengan penjelasan kepala sekolah bahwa setiap guru memiliki karakter dan permasalahan yang berbeda-beda seperti halnya kendala yang dihadapi ibu guru yang mengajar seni budaya ini memiliki kendala yang berbeda dari guru sebelumnya kendalanya adalah

- f. Terbatasnya pengetahuan tentang budaya lokal yang ada di daerah Tabunganen

Keterbatasan dalam pengetahuan tentang budaya lokal daerah Tabunganen ini membuat saya hanya mengajarkan tarian budaya lokal Secara umum kabupaten Batola dan Budaya provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini disebabkan secara observasi lapangan daerah ini masih mengadopsi atau membawa budaya daerah lain dari daerah asal mereka masing-masing.

- g. Dukungan orangtua wali murid

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak responden berikutnya menerangkan kendala yang dihadapinya sebagai pembina habsy berbeda lagi yaitu; lebih pada yaitu dukungan dari wali murid yang menjaga anaknya sangat ketat untuk melakukan aktifitas di luar sekolah. Sehingga untuk mendapat izin orangtua wali murid itu sulit.

- h. Kurangnya Apresiasi

Kendala lebih kepada apresiasi setelah mendapatkan penghargaan lomba tersebut itu harapannya lingkungan sekolah itu lebih mengapresiasi dengan sedikit pujian untuk orang-orang yang mengikuti dan anggota-anggota tim tersebut akan menjadi lebih semangat.

- i. Kurangnya sarana dan prasarana yang lengkap

Sejalan dengan keterangan beberapa guru dengan apa yang kendala yang dirasakan oleh kepala sekolah dengan keterangan guru-guru pada aspek kurangnya sarana dan prasarana menjadikan kendala-kendala dalam implementasi pelestarian budaya lokal di SMA Negeri 1 Tabunganen ini.

Dari keterangan guru-guru kendala yang dihadapi mereka berbeda-beda, sehingga apa yang para guru rasa berbeda dengan yang dirasakan kepala sekolah, hal ini dengan kalimat kepala sekolah yang telah dikatakan sebelumnya bahwa setiap orang memiliki karakter masing-masing yang berbeda satu sama lain, yang tidak dapat dipahami oleh kepala sekolah.

Solusi yang dilakukan selama ini untuk mengatasi kendala-kendala atau tantangan tersebut berdasarkan keterangan kepala sekolah Tindakan yang dilakukan sebagai solusi dengan mengajukan proposal bantuan kepada pemerintah yang terkait, untuk perihal kurang lengkapnya sarana dan prasarana dan untuk memperbanyak jumlah SDM sesuai kebutuhan disekolah ini agar dapat dilakukan pembagian tugas untuk membantu, mempermudah dan mempercepat target pencapaian semua kegiatan sekolah sesuai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Setiap gaya kepemimpinan yang ada seperti gaya kepemimpinan otokratis, pseudo demokratis, demokratis, ataupun kharismatik mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam implementasinya di sekolah sehingga akan sulit untuk menentukan mana yang terbaik. Oleh karena itu kepemimpinan situasional yang dianggap paling sesuai bagi kepala sekolah untuk mengatasi berbagai masalah dan pengambilan keputusan dari berbagai kondisi dan situasi yang dihadapi sekolah (Rohiat 2009:37-38).

Berdasarkan dari hasil observasi dan dokumentasi pada aspek kegiatan pelestarian budaya disekolah terselenggara hanya sebagian kecil, hal ini selaras dengan hasil kajian dokumentasi dari surat permohonan dana dari sekolah untuk melengkapi sarana dan prasarana yang kurang lengkap. (lihat dalam lampiran 9).

4. Kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap upaya pelestarian budaya lokal yang melibatkan guru dan tenaga kependidikan di sekolah

Menurut keterangan kepala sekolah SMAN 1 Tabunganen Bapak bagaimana kepala sekolah melakukan evaluasi kegiatan, dengan kalimat ini yaitu; Karena semua ini terintegrasi dengan semua aspek maka biasanya evaluasi dilakukan pada saat dilakukan rapat sekolah, rapat dinas akan dibahas evaluasi mengenai program-program kurikulum apakah yang sudah kita laksanakan berjalan, jika belum kita evaluasi penyebabnya dan bagian mana yang belum tercapai.

1) Supervisi akademik

Kepala sekolah melakukan supervise akademik secara langsung maupun dibantu oleh guru senior, untuk melakukan supervise akademik dikelas terkait penerapan budaya dikelas.

2) Rapat Evaluasi Internal dan Refleksi Program Sekolah

Berkenaan dengan pelestarian budaya lokal, hal ini karena belum di tegaskan resmi dan tertulis di dalam kurikulum sekolah ini, maka sifatnya merupakan kesepakatan tentang hal-hal yang mestinya dikembangkan seperti kegiatan-kegiatan rutin harian, mingguan atau bulanan, itu di evaluasi melalui rapat-rapat dinas dan semua warga sekolah dilibatkan untuk dapat bersama-sama mengevaluasi sejauh mana program yang sudah kita sepakati bersama dapat terlaksana dengan baik, seperti yang dijelaskan

telah menurut kepala sekolah yaitu Karena semua ini terintegrasi dengan semua aspek maka biasanya evaluasi dilakukan pada saat dilakukan rapat sekolah, rapat dinas akan dibahas evaluasi mengenai program-program kurikulum apakah yang sudah kita laksanakan berjalan, jika belum kita evaluasi penyebabnya dan bagian mana yang belum tercapai.

3) Penilaian kinerja guru

Kepala sekolah juga menjelaskan Upaya lain yang dilakukan selaku kepala sekolah dengan membuat catatan khusus mengenai kejadian-kejadian harian disekolah sebagai bahan evaluasi.

4) Umpan balik dari siswa dan komite sekolah

Kegiatan program yang telah terlaksana di evaluasi bersama-sama melalui pertemuan rapat melibatkan semua warga sekolah untuk menemukan solusi Bersama jika ada sesuatu kelemahan yang harus diperbaiki dimasa akan datang.

Berdasarkan keterangan hasil wawancara dengan beberapa guru yang menjadi responden dalam penelitian ini memberikan keterangan bahwa SMAN 1 Tabunganen memiliki budaya lokal seperti Habsy, dan seni tari, seni, dan budaya yang paling ciri khas ada dari segi logat Bahasa keseharian di daerah ini (dealek).

Keterangan yang diungkap kepala sekolah tersebut diatas sesuai dengan teori dari Aswami Sujud, Moh. Saleh dan Tatang M. Amirin dalam buku "Administrasi Pendidikan" menjelaskan bahwa fungsi-fungsi dari kepala sekolah yaitu :

- Merumuskan tujuan pekerjaan dan membuat kebijakan yang ada di sekolah.
- Mengatur tata kerja sekolah, yang mengatur pembagian tugas, mengatur petugas pelaksana, dan menyelenggarakan kegiatan.
- Supervisi kegiatan sekolah, meliputi: mengatur kegiatan, mengarahkan pelaksanaan kegiatan, membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana.
- Mengevaluasi

Keterangan tersebut juga sejalan dengan teori dalam penelitian Madihah & Jarkawi (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam merencanakan, merekrut, melatih, dan mengevaluasi kinerja guru serta staf pendidikan lainnya. Evaluasi dilakukan untuk **menilai dan memahami sejauh mana tujuan dari suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah tercapai**, serta untuk mengetahui kekuatan dan kelemahannya. Dalam konteks, **evaluasi berperan penting untuk meningkatkan kualitas program dan pengambilan keputusan ke depan.**

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi dilapangan penulis mengamati kepala sekolah mengevaluasi kegiatan sekolah khususnya pelaksanaan kegiatan budaya lokal dengan mengamati langsung dan juga secara tidak langsung, berkomunikasi dengan guru penanggung jawab kegiatan secara langsung atau disela kegiatan rapat sekolah meski tidak didalam rapat tema khusus, dapat

dilihat pada dokumen notulen rapat. Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah bersifat sistematis dan melibatkan semua unsur yang terlibat dalam pelestarian budaya lokal, khususnya guru dan tenaga kependidikan. Evaluasi ini bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran dan pengembangan bagi guru agar mampu mengintegrasikan budaya lokal secara lebih efektif dalam pembelajaran dan kegiatan sekolah. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi evaluasi kegiatan melibatkan guru, hanya saja tindak lanjut atas hasil evaluasi perlu diperkuat agar perbaikan program berjalan lebih efektif dan menyeluruh.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab 5 mengenai strategi manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah dalam pelestarian budaya lokal di SMAN 1 Tabunganen, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil analisis SWOT yang menunjukkan kelemahan yang dimiliki SMAN 1 Tabunagnen adalah terbatasnya dana sehingga tidak semua kebutuhan sekolah dapat dipenuhi untuk menunjang kegiatan yang bermuatan kebudayaan lokal lebih sering dan penyelenggaraan acara budaya yang lengkap, banyak guru yang belum memahami cara mengintegrasikan budaya lokal dalam kegiatan pembelajaran, kurangnya kesadaran guru dan kurangnya minat peserta didik, terkait pentingnya kontribusi mereka dalam pelestarian budaya lokal,
2. Strategi majamen yang diterapkan disekolah seperti; memberdayakan bawahannya dengan cara Analisa kebutuhan sebelum pembagian tugas kepada guru di awal tahun, dan tenaga kependidikan, pelaksanaan dengan campuran beberapa gaya kepemimpinan, mengevaluasi kegiatan di dalam rapat. Strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh kepala sekolah masih bersifat umum dan belum secara signifikan mengarah pada integrasi pelestarian budaya lokal sebagai bagian dari program sekolah. Hal ini terlihat dari belum adanya dokumen resmi atau kebijakan tertulis yang memuat pelestarian budaya lokal secara eksplisit dalam kurikulum atau rencana kerja sekolah. Pelaksanaan program budaya lokal masih bersifat kesepakatan internal.
3. Upaya kepala sekolah, untuk meningkatkan kompetensi guru selaku pimpinan mengizinkan semua warga sekolah khususnya pendidik dan tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas,sekolah,maupun mandiri oleh guru". Namun, disekolah ini untuk meningkatkan kompetens guru dalam mengintegrasikan budaya lokal ke dalam kurikulum

dan kegiatan pembelajaran secara spesifik tentang budaya lokal jarang sekali dilakukan

4. Tantangan yang dihadapi dalam implementasi strategi manajemen SDM untuk pelestarian budaya lokal meliputi tidak semua warga sekolah siap mengemban tugas tujuan Bersama sekolah yang telah direncanakan,kesulitannya kepala sekolah dalam memahami karakter warga sekolah yang dipimpin, hal ini menunjukkan masih lemahnya kemampuan personal dan sosial kepala sekolah. keterbatasan sarana dan prasarana, minimnya anggaran hal ini dikarenakan sumber dana sekolah hanya satu,tidak ada kerja sama menjalin mitra dengan pihak lain untuk menambah pemasukkan sekolah, serta lemahnya aspirasi dari pimpinan sekolah. Aspirasi yang masih terbatas ini belum sepenuhnya mampu menggerakkan partisipasi seluruh warga sekolah secara optimal. Namun demikian, kepala sekolah telah menunjukkan inisiatif dengan mengupayakan bantuan melalui pengajuan proposal kepada pemerintah sebagai solusi atas keterbatasan yang ada.
5. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap pelaksanaan pelestarian budaya lokal sudah melibatkan guru dan tenaga kependidikan, untuk tindak lanjut atas hasil evaluasi masih perlu diperkuat. Hal ini penting agar evaluasi tidak hanya menjadi proses administratif, tetapi dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan pengembangan program secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Disarankan untuk menyusun kebijakan tertulis yang secara eksplisit mengintegrasikan pelestarian budaya lokal ke dalam kurikulum, program kerja, dan kegiatan sekolah. Kepala sekolah juga diharapkan lebih mendorong partisipasi guru dan tenaga kependidikan dalam setiap tahapan pelaksanaan dan evaluasi program budaya.

2. Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Perlu adanya peningkatan kesadaran dan motivasi untuk mengembangkan kompetensi dalam mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal ke dalam pembelajaran. Guru diharapkan lebih proaktif mengikuti pelatihan, diskusi, atau forum yang berkaitan dengan pelestarian budaya daerah.

3. Bagi Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan

Diharapkan dapat memberikan dukungan anggaran, fasilitas, serta pendampingan teknis yang berkelanjutan untuk mendukung sekolah dalam mengembangkan program berbasis budaya lokal. Kebijakan tingkat daerah juga perlu diarahkan agar mendorong sekolah-sekolah turut berperan dalam pelestarian budaya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk kajian lanjutan yang lebih luas, baik dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif, serta melibatkan lebih banyak sekolah untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. terkait strategi manajemen SDM dalam pelestarian budaya lokal.

5. REFERENSI

- Madihah, H., & Jarkawi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah dalam Mendukung Pembangunan Karakter Budaya Lokal. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 8(4), 1235–1245.
- Madihah, H., & Ruslana. (2022). Strategi Manajemen SDM dalam Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 7(2), 1094–1107.
- Madihah, H., & Jarkawi. (2023). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Menjaga Budaya Lokal di Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 9(1), 567–580.
- Madihah, H., & Monalisa. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelestarian Budaya Lokal Melalui Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Multikultural*, 5(1), 97–108.
- Madihah, H., & Ruslana. (2022). Pelestarian Budaya Lokal dalam Pendidikan di Sekolah Melalui Kurikulum Muatan Lokal. *Jurnal Kearifan Lokal*, 11(3), 2029–2040.
- Madihah, H., & Jarkawi. (2021). Integrasi Kearifan Lokal dalam Kurikulum Sekolah untuk Pelestarian Budaya. *Jurnal Pendidikan dan Sosial*, 13(4), 2299–2309.
- Madihah, H., & Ruslana. (2024). Model Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal dalam Menumbuhkan Jiwa Nasionalisme Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 6(2), 143–157.
- Madihah, H., & Monalisa. (2023). Penguatan Manajemen SDM dalam Pendidikan Berbasis Budaya Lokal di Sekolah. *Jurnal Pengelolaan Pendidikan*, 7(1), 68–79.
- Madihah, H., & Jarkawi. (2024). Pemberdayaan Guru Sebagai Agen Pelestari Budaya Lokal di Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kearifan Lokal*, 6(1), 44–55.
- Aliffah, Nur. *Jurnal Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sarana Pendidikan di Mts Negeri 2 Kota*. Jawa Barat : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon. 2021.
- Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah /Madrasah.
- Oktavianti, Ika. *Skripsi Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sarana dan Prasarana Untuk Meningkatkan mutu pembelajaran Di Mts Ponpes Darul Muttaqien Parung Bogor*. Jakarta : Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah. 2017
- Sopia, Aida. *Strategi Kepala Sekolah dalam mengembangkSarana Prasarana dan Mutu pembelajaran Di SMP Terpadu Al-Qudwah Kampung Cempa Kecamatan Kalanganyar Kabuapten Lebak banten*. Jawa Barat : SMP Terpadu Al-Qudwah Banten. 2022
- Bafadal, I. 2004. *Manajemen Perlengkapan Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Riefirmansyah, *Manajemen Strategi*, (solo, 2016), hlm. 15-18.
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003), cet. VIII, Hlm. 214
- Faisal Afiff dan Ismeth Abdullah (eds.), *Manajemen Strategi Keorganisasian Publik*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), Cet. 1, h. 53.
- Freddy Rangkuti, Analisis SWOT: *Teknik Membedah Kasus Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014), Cet. 8, h. 3. 12 Ibid., h. 4.
- Yuan Badrianto dkk, *Manajemen Strategi*, (Bandung. CV. Media Sains Indonesia. 2021), hlm. 66.
- Rohiat. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama. Cet. 2. 2009.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan - Jilid 3*, (Bandung : Alfabeta, 2015), Cet. 1, h. 255.
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003), cet. VIII, Hlm. 214
- Didin Kurniadin dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), Cet. 1, h. 158
- Nanang Fattah, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), Cet.1, h. 78.
- Mulyasa, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Cet. 3, h. 22.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (tinjauan teoritik dan masalahnya)*, (Jakarta : Raja Grafindo Perseda, 2005), hlm. 83.
- Manusia Sebagai Khalifah di Muka Bumi" selengkapnya
<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5883544/surat-al-araf-ayat-69-manusia-sebagai-khalifah-di-muka-bumi>, diakses pada 13 April 2025, pukul, 06:00 WITA.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 81
- Dadi Permadi, *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah (Kiat Memimpin Yang Mengembangkan Partisipasi)*, (Bandung : PT Sarana Pancakaarya Nusa, 2018), Hlm. 18.
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala sekolah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Perseda, 1999), hlm. 199
- Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan secara Mandiri*,

- (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media 2011), Cet. 1, h. 252.
- Rusdiana, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), Cet. 1
- Arief S Sadiman, dkk., *Media Pendidikan: Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), Cet. 14, h. 99.
- Matin, Nurhattati Fuad, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016), Cet. 1, h. 21.
- Wahyu Sri Ambar, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Jakarta: CV. Multi Karya Mulia, 2007), Ed. 1, h. 21
- Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), Cet. 1, h. 259-260.
- Wahyu Sri Ambar, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Jakarta: CV. Multi Karya Mulia, 2007), Ed. 1, h. 49.
- Momon Sudarma. *.Profesi Guru : Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013) h. 113.
- Zamroni, *Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah* (Manajemen Pendidikan: 2013)
- Beti Istanti Suwandayani dan Nafi Isbadrianingtyas, *peran budaya sekolah dalam pembentukan karakter anak sekolah dasar*, Prosiding SENASGABUD (Seminar Nasional Lembaga Kebudayaan) Halaman 34-41 E-<http://researchreport.umm.ac.id/index.php/SENASGABUD> Edisi 1 Tahun 2017 ISSN 2599-8406
- Eva Maryamah, —*Pengembangan Budaya Sekolah*,|| TARBAWI 2, no. 02 (JuliDesember), hal 87 23
- Hasnadi, *Penerapan Pendidikan Karakter Berbasis Budaya Sekolah Di Sd Negeri 15 Kota Banda Aceh*, ISBN : 978-602-51014-6-5
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an & Tafsirnya Jilid I*, (Jakarta : Widya Cahaya, 2011),hal. 102 28
- Zamroni. (2013).*Manajemen Pendidikan : Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*,h. 60.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2015). *Al-Qur'an Cordoba Per Kata Transliterasi*. Jakarta : Cordoba, h. 551.
- Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran: Dalam Proses Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. 1, h. 121. 6 Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta, 2010), Cet. 7, h. 101.
- Rahmi,Agustina,dkk 2024. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi Teori Berbasis Kearifan Lokal Masyarakat banjar di era RI 5.0*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Avid, F. R. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases* (13th ed.). Pearson Education.
- Depdiknas. (2008). *Panduan Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.