

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENTRANSFORMASIKAN NILAI-NILAI
MULTIKULTURALISME DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA
NEGERI 1 MERLUNG**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

**HERU SANDRIA
NIM. TK.151139**

**PRODI MANAJEMEM PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
2019**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Jambi

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENTRANSFORMASIKAN NILAI-NILAI MULTIKULTURALISME DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 1 MERLUNG

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN

J A M B I
**HERU SANDRIA
NIM. TK.151139**

**PRODI MANAJEMEM PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
2019**



KEMENTERIAN AGAMA RI

UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Jambi-Ma.Bulian Km. 16 Simp.Sungai Duren Kab. Muaro Jambi,
Kode POS 36363.

PERSETUJUAN SKRIPSI

Kode Dokumen	Kode Formulir	Berlaku Tgl	No.Revisi	Tgl. Revisi	Halaman
In.08-PP-05-01	In.08-FM-PP-05-07	21-10-2019	R-0	-	1 dari 1

Hal : Nota dinas
Lampiran : -

Kepada Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
di Jambi

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi wa Barakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Heru Sandria
NIM : TK 151139
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

Sudah dapat diajukan kembali kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Kegunaan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi untuk dapat diujikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas Perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Jambi, Oktober 2019
Pembimbing I

Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd.I
NIP. 19670711 199203 2 004



KEMENTERIAN AGAMA RI

UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Jambi-Ma.Bulian Km. 16 Simp.Sungai Duren Kab. Muaro Jambi,
Kode POS 36363.

PERSETUJUAN SKRIPSI

Kode Dokumen	Kode Formulir	Berlaku Tgl	No.Revisi	Tgl. Revisi	Halaman
In.08-PP-05-01	In.08-FM-PP-05-07	14-10-2019	R-0	-	1 dari 1

Hal : Nota dinas
Lampiran : -

Kepada Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
di Jambi

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi wa Barakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Heru Sandria
NIM : TK 151139
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

Sudah dapat diajukan kembali kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Kegunaan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi untuk dapat diujikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu dalam Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas Perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Jambi, Oktober 2019
Pembimbing II

Mukhlis , S.Ag. M.Pd.I
NIP. 196710031997031001



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Jambi-Ma.Bulian Km. 16 Simp.Sungai Duren Kab. Muaro Jambi,
 Kode POS 36363.

Pengesahan Skripsi/Tugas Akhir

Kode Dokumen	Kode Formulir	Berlaku Tanggal	No.Revisi	Tanggal Revisi	Halaman
Un.15/B.II/AK/27	FM/AK/27/03	01-02-2019	R-0	-	1 dari 1

Nomor: B- / D.I.1/PP.00.9 / /2019

Skripsi/Tugas Akhir Degan Judul : **Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.**

Yang Dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : Heru Sandria

NIM : TK 151139

Telah dimunaqasyahkan pada : 11 November 2019

Nilai Munaqasyah : 80,84 (A)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

Tabroni, M.Pd.I

NIP: 19700403 199603 1 003

Penguji I

Penguji II

Dr. Jamaluddin, M.Pd.I

NIP: 19741229 200312 1 002

Pembimbing I

Dr. Mahmud MY, M.Pd

NIP: 19691015 199703 1 003

Pembimbing II

Dr. Hj. Fadlilah, M.Pd

NIP: 19670711 199203 2 004

Sekretaris Sidang

Mukhlis, S.Ag, M.Pd

NIP: 19671003 199703 1 001

Saparuddin, M.Pd

NIP: 19791227 200003 1 002

Jambi, 11 November 2019

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
 UIN Sulyhan Thaha Saifuddin Jambi
 DEKAN

Dr. Hj. Armida, M.Pd.I

NIP: 19621223 199003 2 001



@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERNYATAAN ORISINALITAS

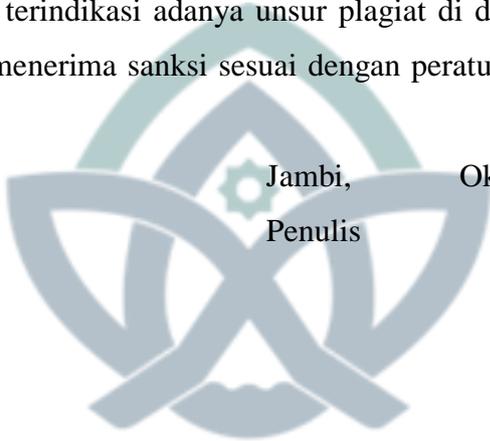
Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi seluruhnya merupakan karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi bukan hasil karya sendiri atau terindikasi adanya unsur plagiat di dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, Oktober 2019

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Heru Sandria

TK 151139

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil'alamiin.

Rasa syukur yang tiada terkira kepada Allah SWT atas segala nikmat yang dianugerahkan kepada saya, dan atas ridho dari-Nya saya berkesempatan untuk bisa berada pada penghujung pendidikan Strata Satu (S1) ini. Shalawat berangkai salam senantiasa terucap teruntuk junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan pertolongannya di hari akhir nanti.

Sebuah karya kecil ini saya persembahkan kepada orang tua yang ku cintai dan sayangi Ayahanda Nazwin Umar (*Rahimahullah*) dan Ibunda Warniati yang telah mencurahkan kasih sayang, merawat, dan memotivasi saya. Serta tak lupa pula rasa terimakasih untuk seluruh keluarga besarku. Semoga Allah membalas seluruh kebaikan yang telah mereka lakukan kepadaku.

Kepada teman-teman seperjuangan di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang kubanggakan dan orang-orang yang hadir dalam hidup saya dan terus mendukung saya dalam suka dan duka. Semoga Allah Ta'ala senantiasa menerangi langkah kita dan segala cita-cita kita dapat terwujud serta ilmu yang kita miliki bermanfaat bagi orang lain.

Amiin Yaa Robbal'alamiin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

MOTTO

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ [١٣]

“Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti.”
(Q.S Al Hujarat [49]: 13)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi wa Barakatuh

Alhamdulillah, rasa syukur kepada Allah 'Azza wa Jalla yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan sebagaimana mestinya. Shalawat beriring salam kita curahkan pada junjungan kita semua Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi wa Sallam, yang telah membawa kita dari masa kebodohan menuju masa berilmu pengetahuan sebagaimana yang kita jalani sekarang ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini terdapat banyak kesulitan dan hambatan. Namun dengan ridho Allah 'Azza wa Jalla dan bimbingan dosen pembimbing skripsi serta orang-orang yang memotivasi baik moril maupun materil, maka kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi dengan baik. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Su'aidi Asy'ari, MA., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
2. Ibu Hj. Armida, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
3. Ibu Rusmini, S.Ag. M.Pd.I selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Aris Dwi Nugroho, M.Pd.I selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
4. Ibu Dr. Hj. Fadlilah M.Pd.I selaku dosen pembimbing skripsi I dan Bapak Mukhlis, S.Ag. M.Pd.I selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
6. Bapak Hartanta, S.Pd, M.Pd. selaku kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung, para guru dan staf TU serta siswa-siswi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

Atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga. Semoga Allah Ta'ala membalas kebaikan yang telah mereka lakukan dan demikian penulis harapkan skripsi ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagaimana mestinya. *Amiin Yaa Robbal'alamiin.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi wa Barakatuh.

Jambi, Oktober 2019
Penulis

Heru Sandria
TK 151139



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

ABSTRAK

Nama : Heru Sandria
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam
Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme

Skripsi ini membahas tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme, kendala dan solusi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme, kendala dan solusi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Terdapat tiga instrumen dalam pengumpulan data diantaranya adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, dalam menjalankan roda kepemimpinan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung, kepemimpinan Bapak Hartanta S.Pd, M.Pd adalah berpola transformasional. Hal ini dilihat dari empat indikator kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence* (pengaruh idealisme), *inspirational motivation* (motivasi inspirasioanal), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individual consideration* (pertimbangan pribadi). Strategi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di SMPN 1 Merlung adalah dengan mengintegrasikan nilai-nilai multikulturalisme pada kegiatan pengembangan diri, integrasi nilai-nilai multikulturalisme pada mata pelajaran, integrasi nilai-nilai multikulturalisme secara langsung dan tidak langsung. Kendala dan solusi yang dihadapi Kepala Sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme adalah faktor internal, yaitu terkait permasalahan diri sendiri (individual), sedangkan faktor eksternal, yaitu lingkungan sekolah yang tidak mendukung. Solusinya adalah bagaimana cara kita memilih strategi dan metode penyampaian program yang baik kepada guru, siswa, dan wali murid.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Transformasi, Multikultural

ABSTRACT

Name : Heru Sandria
Study Program : Management of Islamic Education
Title : Principal's Leadership in Transformation
Multiculturalism Values

This thesis discusses the principal's leadership style in transforming the values of multiculturalism, the principal's leadership strategy in transforming the values of multiculturalism, and the principal's leadership constraints and solutions in transforming the values of multiculturalism in State Junior High School 1 Merlung.

This study aims to identify the principal's leadership style in transforming the values of multiculturalism, the principal's leadership strategy in transforming the values of multiculturalism, and the principal's leadership constraints and solutions in transforming the values of multiculturalism in State Junior High School 1 Merlung. The approach used in this research is qualitative descriptive. There are three instruments in data collection including interviews, observation, and documentation.

The results of this study indicate that, in turning the wheels of leadership in Merlung State First Middle School, the leadership of Mr. Hartanta S.Pd, M.Pd is transformational patterned. This is seen from the four indicators of transformational leadership, namely idealized influence (the influence of idealism), inspirational motivation (intellectual motivation), intellectual stimulation, and individual consideration. The principal's strategy in transforming multiculturalism values at Merlung 1 Junior High School is to integrate multiculturalism values in self-development activities, integration of multiculturalism values in subjects, integration of multiculturalism values directly and indirectly. Constraints and solutions faced by the School Principal in transforming multiculturalism values are internal factors, which are related to problems of themselves (individual), while external factors, namely the school environment that is not supportive. The solution is how we choose the strategies and methods of delivering good programs to teachers, students, and student guardians.

Keywords: Leadership, Headmaster, Transformation, Multiculturalism.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA DINAS	ii
PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	10
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah	10
a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	10
b. Fungsi Kepemimpinan	12
c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional	14
d. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
e. Pendekatan Teori Kepemimpinan.....	18

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

f. Gaya Kepemimpinan	28
2. Transformasi Nilai	30
a. Pengertian Transformasi	30
b. Proses Transformasi	32
c. Faktor-faktor Transformasi	33
d. Pengertian Nilai	33
3. Multikulturalisme	35
a. Pengertian Multikultural	35
b. Nilai-nilai Multikultural	36
B. Studi Relevan	40
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Setting dan Subjek Penelitian	43
1. Setting/Lokasi Penelitian	43
2. Subjek Penelitian	43
C. Jenis dan Sumber Data	44
1. Jenis Data	44
a. Sumber Primer	44
b. Data Sekunder	45
2. Sumber Data	45
D. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Obsevasi	45
2. Wawancara	45
3. Dokumentasi	46
E. Teknik Analisis Data	46
1. Reduksi	46
2. Penyajian Data	46
3. Penarikan Kesimpulan	47
F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	47
G. Jadwal Penelitian	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Historis dan Geografis	49
2. Profil Sekolah	50
3. Visi, Misi dan Tujuan	51
4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan	52
5. Keadaan Siswa	55
6. Keadaan Sarana dan Prasarana	56
7. Struktur Organisasi	58

B. Temuan Khusus

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	60
2. Strategi Kepala Sekolah dalam Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme	66
3. Kendala dan Solusi Kepala Sekolah dalam Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme	70

BAB V PENUTUP

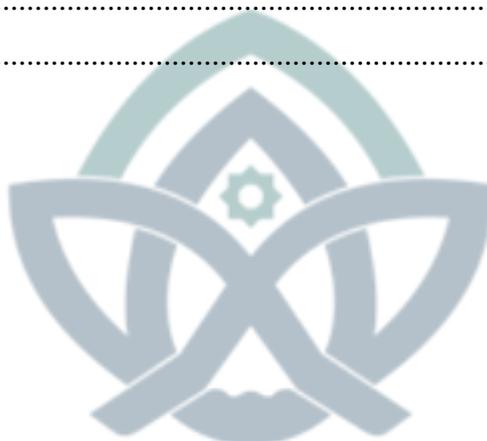
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	48
Tabel 4. 1	50
Tabel 4. 2	53
Tabel 4. 3	54
Tabel 4. 4	55
Tabel 4. 5.....	56
Tabel 4. 6	57



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	59
---------------------------------------	----

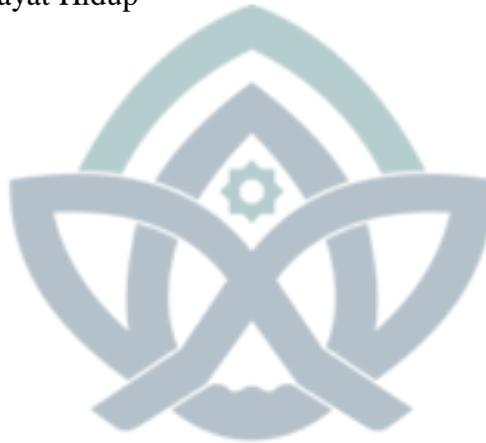


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kartu bimbingan Skripsi
- Lampiran 2. Instrumen Pengumpulan Data
- Lampiran 3. Daftar Responden
- Lampiran 4. Foto Kegiatan Penelitian
- Lampiran 5. Dokumen Sekolah Menengah Pertama negeri 1 Merlung
- Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang masyarakatnya sangat majemuk atau pluralis. Kemajemukan sudah menjadi ciri khas bangsa Indonesia. Kemajemukan ini dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu: perspektif horizontal dan vertikal. Dalam perspektif horizontal, kemajemukan bangsa kita dapat dilihat dari perbedaan agama, etnis, bahasa daerah, geografis, dan budayanya. Sedangkan dalam perspektif vertikal, kemajemukan bangsa Indonesia dapat dilihat dari perbedaan tingkat pendidikan, ekonomi, dan tingkat sosial budayanya. Fenomena kemajemukan ini bagaikan pisau bermata dua, satu sisi memberi dampak positif, yaitu kita memiliki kekayaan khazanah budaya yang beragam, akan tetapi sisi lain juga dapat menimbulkan dampak negatif, karena terkadang justru keragaman ini dapat memicu konflik antar kelompok masyarakat yang pada gilirannya dapat menimbulkan instabilitas baik secara keamanan, sosial, politik maupun ekonomi. (Al Arifin Akhmad Hidayatullah, 1, 76-77)

Dalam konteks membangun tatanan masyarakat dan tatanan sosial yang kokoh, “nilai-nilai kearifan” yang dalam hal ini “kearifan sosial” dan “kearifan budaya” dapat dijadikan sebagai tali pengikat dalam upaya bersosialisasi dan berinteraksi antar individu dengan individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok. Dengan nilai “kearifan sosial” dan “kearifan budaya”, akan berusaha mengeliminir berbagai perselisihan dan konflik budaya yang kurang kondusif. Tatanan kehidupan sosial masyarakat yang multikultural akan terwujud dalam perilaku yang saling menghormati, menghargai perbedaan keanekaragaman kebudayaan dalam kesederajatan dan menjaga satu dengan lainnya dalam prinsip-prinsip perbedaan tersebut. Untuk itu, harus berusaha untuk mengeliminir atau menghilangkan hal yang selalu menjadi emberio atau mendasari terjadinya konflik, seperti ”(1) prasangka historis, (2) diskriminasi, dan (3) perasaan superioritas *in-group feeling* yang berlebihan dengan menganggap inferior pihak yang lain (*out-group*)”. (Azwar Idham, 2, 186-187)

Mochtar Bukhori dalam Sindunata (2000), mengatakan bahwa dunia pendidikan membutuhkan proses transformasi supaya pendidikan mampu memberikan bekal pada generasi mendatang. Transformatif Pendidikan adalah perubahan wajah dan watak yang terjadi pada sistem pendidikan. Kalau pendidikan masih mengandalkan aspek kognitif maka dunia pendidikan kita tentu akan ketinggalan jauh dengan bangsa-bangsa lain. Untuk menciptakan peserta didik agar memiliki kesadaran kritis dalam melihat kenyataan-kenyataan dalam kehidupan global dengan memperhatikan nilai-nilai humanis yang ada. Yaitu dengan mengubah orientasi, bukan kecerdasan semata, atau keterampilan saja namun diarahkan untuk siap menghadapi persoalan-persoalan global yang menjadi persoalan umat manusia.

Proses pendidikan merupakan model pendidikan yang dilakukan secara sadar dan terencana agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan konteks zaman yang dihadapinya. Sebagai langkah strategis, dunia pendidikan harus melakukan rekonstruksi pemikiran menuju pemikiran yang lebih transformatif dan berwawasan global, yakni sebuah pemikiran yang mampu membaca kondisi riil masyarakat global di antaranya peluang dan tantangannya dalam keberlangsungan hidup manusia serta mampu mengambil sikap yang berwawasan masa depan dengan tetap mengawali nilai-nilai humanis dalam pendidikan. (Unwanullah Arif, 1, 46-47)

Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 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 bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.

Selanjutnya prinsip penyelenggaraan pendidikan secara jelas juga telah diuraikan dalam Undang-Undang Sisdiknas tersebut, yaitu tercantum pada pasal 4, bahwa: 1) Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan,

nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, 2) Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, 3) Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, 4) Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, 5) Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, 6) Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Pemimpin berasal dari kata *“Leader”* dan kepemimpinan berasal dari kata *“Leadership”*. Pemimpin adalah orang yang berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Pemimpin adalah pionir, sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui. (Kouzes, Posner, 2004, hlm. 17)

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat yang menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan irama bagi sekolah mereka. (James M Lipham, 1985, hlm. 1)

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Bagaimanapun kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Tidak kita jumpai dengan kepala sekolah yang buruk atau sebaliknya sekolah yang buruk dengan kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah yang baik bersikap dinamis untuk mempersiapkan berbagai macam program

pendidikan. Bahkan tinggi rendahnya mutu sekolah dibedakan oleh kepemimpinan kepala sekolah. (Wahjopsumidjo, 2007, hlm. 82).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang menjadi kunci pendorong keberhasilan dan keberlangsungan suatu budaya sekolah. Hal itu harus didukung dengan penampilan kepala sekolah. Penampilan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat, dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas kepala sekolah. Agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memerdayakan segala sumber daya sekolah terutama dalam hal mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan.

Kepala sekolah seperti ini memberi orientasi pada terbentuknya budaya sekolah yang kuat (*strong cultural*) guna mendukung kesuksesan pencapaian tujuan sekolah. Integrasi kepala sekolah dengan budaya sekolah merupakan upaya-upaya untuk mengartikulasikan tujuan dan misi sekolah, nilai-nilai sekolah, keunikan sekolah, sistem simbol sekolah, imbalan yang memadai, ikatan organisatoris berdasarkan saling percaya dan komitmen antar guru, siswa, dan masyarakat. (Mulyadi, 2010, hlm. 130).

Menurut KBBI kata transformasi berarti perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan sebagainya). Sedangkan mentransformasikan; mengubah rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan sebagainya)

Transformasi merupakan proses perubahan yang memiliki ciri-ciri antara lain:

1. Adanya perbedaan merupakan aspek yang paling penting di dalam proses transformasi
2. Adanya konsep ciri atau identitas yang menjadi acuan perbedaan di dalam suatu proses transformasi. Kalau dikatakan suatu itu berbeda atau dengan kata lain telah terjadi proses transformasi, maka harus jelas perbedaan dari hal apa, misal: ciri sosial apa, konsep tertentu yang seperti apa (meliputi: pemikiran, ekonomi atau gagasan lainnya) atau ciri penerapan dari sesuatu konsep.

3. Bersifat historis, proses transformasi selalu menggambarkan adanya perbedaan kondisi secara historis (kondisi yang berbeda di waktu yang berbeda). (Dewi Ernita, 2012, hlm 113-114)

Transformasi adalah sebuah proses perubahan secara berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap ultimate, perubahan yang dilakukan dengan cara memberi respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal yang akan mengarahkan perubahan dari bentuk yang sudah dikenal sebelumnya melalui proses menggandakan secara berulang-ulang atau melipatgandakan.

Nilai merupakan terjemahan kata *value* yang berasal dari bahasa Latin *valere* atau bahasa Prancis kuno *valoir* yang dapat dimaknai sebagai harga. Nilai dari sesuatu atau hal ditentukan oleh hasil interaksi antara subyek yang menilai dan obyek yang dinilai atau hasil interaksi dua variabel atau lebih. Sementara itu, Kluckohn dalam Mulyana mendefinisikan nilai sebagai konsepsi (tersirat atau tersurat, yang sifatnya membedakan individu atau ciri-ciri kelompok) dari apa yang diinginkan, yang mempengaruhi pilihan terhadap cara, tujuan antara dan tujuan akhir tindakan. (Mulyana Rohmat, 2004, hlm. 10)

Istilah “Multikultural” dari aspek kebahasaan mengandung dua pengertian kompleks yaitu “multi” yang berarti plural, “kultural” yang mengandung pengertian kultur atau budaya. (Choirul Mahfud, 2006, hlm. 75)

Dirunut dari asal muasalnya, multikultural memiliki kesinoniman dengan kata “kebudayaan”. Kultur berasal dari bahasa Latin *cultura*; la culture yang salah satu artinya adalah serangkaian kegiatan intelektual dalam sebuah peradaban.

Lawrence A Blum, seorang profesor filsafat di University of Massachusetts di Amherst menawarkan definisi multikulturalisme sebagai berikut: Multikulturalisme meliputi sebuah pemahaman, penghargaan dan penilaian atas budaya seseorang, serta sebuah penghormatan dan keingintahuan tentang budaya etnis orang lain. Ia meliputi sebuah penilaian terhadap budaya-budaya orang lain, bukan dalam arti menyetujui seluruh aspek dari budaya-budaya tersebut, melainkan mencoba melihat bagaimana sebuah budaya yang asli dapat mengekspresikan nilai bagi anggota-anggotanya sendiri. (Blum, 2001, hlm. 16)

Dari berbagai pandangan diatas mengenai pengertian multikulturalisme, dapat dipahami bahwa multikulturalisme adalah suatu faham yang menghormati dan mengekspresiasi atas keberagaman, perbedaan, dan kemajemukan budaya baik ras, suku, etnis dan agama tanpa meleburkan suatu keyakinan yang dianut individu atau kelompok.

Berbagai persoalan yang melingkupi kepemimpinan kepala sekolah, maka deskripsi faktual tentang peran kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam menciptakan iklim kerja di sekolah dan mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme, dengan memberdayakan segala masyarakat sekolah mulai dari kepala sekolah sendiri yang menjadi teladan dalam menciptakan suasana iklim yang harmonis kepada guru-guru, siswa, dan masyarakat lainnya.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung pada mulanya adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Negeri 2 Tungkal Ulu. Sekolah ini berdiri pada tahun 1985 dan mulai beroperasi pada tahun 1986. Sejak awal berdirinya sekolah ini telah ditetapkan pemerintah sebagai lembaga pendidikan negeri. Jumlah siswa pertamanya sebanyak 150 orang dan jumlah gurunya sebanyak 12 orang, dibantu 5 orang administrasi.

Pada tahun 2004, ada pemekaran Kecamatan dan Desa, maka Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 2 Tungkal Ulu ini berubah nama menjadi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung. Proses pembelajaran di sekolah ini berlangsung pada pagi hari yang berlokasi di jalan Jenderal Ahmad Yani Merlung.

Berdasarkan survei awal penulis di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung di temukan bahwa salah satu upaya dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung ialah dimulai dari yang paling atas, yaitu kepala sekolah. Peran kepala Sekolah ialah menjadi teladan yang baik bagi masyarakat sekolah (guru, murid, staf, dan masyarakat lainnya) dalam menciptakan suasana lingkungan yang kondusif disekolah, tidak membedakan golongan antar suku, agama, dan memberikan kebebasan dalam menyuarakan pendapat. Melalui uraian hasil pengamatan dan observasi diatas bahwasannya efektivitas multikultural di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung merupakan fenomena yang sangat urgen untuk diungkap

melalui penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, hal ini akan sangat penting jika peneliti dapat mengkaji dan meneliti tingkat kedalaman multikulturalnya Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung sebagai evaluasi sekolah dalam membentuk budaya sekolah yang kuat (*strong cultural*). Sehingga, kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berperan penting dalam upaya pengembangan sekolah, seperti pengembangan nilai-nilai multikulturalisme. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “**Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung**”

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti lebih menekankan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, strategi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme, kendala dan solusi yang dihadapi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian ini sebagaimana dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung?
3. Apa saja kendala dan solusi yang dihadapi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini ialah mendeskripsikan dan menjelaskan peran kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di SMPN 1 Merlung. Sedangkan, tujuan khusus penelitian ialah:

- a. Untuk mengetahui gaya kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.
- b. Untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.
- c. Untuk mengetahui kendala dan solusi yang dihadapi sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

2. Kegunaan Penelitian

Dengan diadakanya penelitian ini, peneliti berharap hasil penelitian dapat memberikan manfaat diantaranya:

- a. Manfaat teoritis
 - 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan kepemimpinan kependidikan terkait dengan pendidikan transformasi nilai-nilai multikulturalisme.
 - 2) Sebagai referensi penelitian yang sejenis mendatang.
- b. Manfaat praktis
 - 1) Bagi peneliti dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang baru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasi nilai-nilai multikulturalisme.
 - 2) Bagi kepala sekolah, dapat dijadikan pedoman dalam melakukan kepemimpinan, sehingga dapat mengembangkan budaya sekolah lebih baik.
 - 3) Bagi guru, dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mendidik, menanamkan nilai-nilai multikultural dalam setiap pengajaran yang diberikan kepada peserta didik.

- 4) Bagi orang tua, dan masyarakat untuk memberikan pengetahuan mengenai pentingnya nilai-nilai multikultural dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat meningkatkan akhlak peserta didik dan masyarakat.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritik

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin berasal dari kata “*Leader*” dan kepemimpinan berasal dari kata “*Leadership*”. Pemimpin adalah orang yang berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengentahui apa yang diinginkannya. Pemimpin adalah pionir, sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui. (Kouzes, Posner, 2004, hlm. 17)

Greenberg dan Baron (2003: 471) kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

McShane dan Von Glinow (2010: 360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian sasaran (Newstrom, 2011, hlm. 171)

Kartono (2005:51) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Beberapa pengertian kepemimpinan lainnya yang dikutip Gary A. Yulk di dalam terjemahan Jusuf Udaya (1994: 2) adalah:

- 1) Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama (Hemhill & Coons, 1957).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- 2) Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan pada situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi kearah satu atau beberapa tujuan tertentu. (Tannenbaum, Weschler & Massarik, 1961).
- 3) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan. (Rauch & Behling, 1984).
- 4) Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi makna (pengaruh yang bermakna) terhadap suatu kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai sasaran. (Jacobs & Jacques, 1990).

Dari uraian-uraian tentang pengertian kepemimpinan diatas, dapat diidentifikasi unsur-unsur utama sebagai esensi kepemimpinan. Unsur-unsur itu adalah:

1. Unsur pemimpin atau orang yang memengaruhi.
2. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
3. Unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses memengaruhi.
4. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses memengaruhi.
5. Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil memengaruhi. (Wahab Abdul Aziz, 2011 hlm. 83)

Dengan demikian, yang dimaksud dengan pemimpin dalam lingkungan sekolah adalah seorang yang berorientasi terhadap kemajuan sekolah, dimana ia merupakan pionir, yang memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan sumber daya sekolah guna mencapai visi dan melaksanakan misi sekolah.

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga tempat yang menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar

mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengentahui tugas-tugas mereka dan mereka menentukan irama bagi sekolah mereka. (James M Lipham, 1985, hlm. 1)

Berdasarkan permendiknas Nomor: Nomor 28 Tahun 2010, Kepala sekolah/madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI).

Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah merupakan pihak paling bertanggung jawab dalam kesuksesan sekolah yang dipimpinnya. oleh karena itu, mengacu dari definisi kepemimpinan yang telah disebutkan diatas. Seorang kepala seolah harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing, memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan siswa serta memberikan dorongan atau motivasi dalam mencapai tujuan sekolah.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam suatu kelompok interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1) Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Dengan menjalankan fungsi konsultif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan dapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pimpinan yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.



5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahawa kepemimpinan yang mengatur sukses/efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung sebagai berikut:

- 1) Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja
- 2) Pemimpin harus mampu berusaha memberikan petunjuk yang jelas
- 3) Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat
- 4) Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis
- 5) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing
- 6) Pemimpin harus mendayagunakan pengawas sebagai alat pengendali

c. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional

Kepala sekolah profesional harus cerdas serta bijaksana. Kepala sekolah yang profesional menurut Sanusi dkk. (Danim, 2002) perlu memperhatikan beberapa ciri sebagai berikut:

- 1) Kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya.
- 2) Kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan konseptual, manusiawi, teknis.
- 3) Kemampuan untuk memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya untuk bekerja.
- 4) Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dan perubahan sosial, ekonomi, dan politik terhadap pendidikan. (Karwati Euis, Priansa Donni Junni, 2016, hlm.114)

Greenfield (1987) menyatakan bahwa indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut:

pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas. (Mulyasa, 2013, hlm. 19)

Martin and Millower (2001); serta Willower and Metz (2007), berdasarkan hasil kajiannya pada berbagai sekolah unggulan yang telah sukses mengembangkan program-programnya, mengemukakan indikator kepala sekolah efektif sebagai berikut.

- 1) Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya.
 - 2) Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah.
 - 3) Senantiasa memprogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran dikelas serta memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.
 - 4) Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisir stres dan konflik negatif.
 - 5) Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif, dan akuntabel.
 - 6) Memantau kemajuan peserta didik baik secara individu maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan rencana pembelajaran.
 - 7) Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.
- (Mulyasa, 2013, hlm. 21)

Seorang pemimpin juga harus mempunyai keterampilan yang perlu dimiliki. Keterampilan-keterampilan tersebut adalah:

- 1) Keterampilan dalam memimpin: pemimpin harus menguasai cara-cara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat

bertindak sebagai seorang pemimpin yang baik. Untuk hal itu antara lain ia harus menguasai bagaimana caranya: menyusun rencana bersama, mengajak kelompok berpartisipasi, memberikan batasan pada anggota kelompok, memupuk “*morale*” kelompok bersama-sama membuat keputusan, menghindarkan “*working on the group*” dan “*working for the group*” dan menegembangkan “*working within the group*”, membagi dan menyerahkan tanggung jawab, dan sebagainya.

- 2) Keterampilan dalam hubungan insani: Hubungan insani adalah hubungan antar manusia. Ada dua macam hubungan yang bisa kita hadapi dalam kehidupan sehari-hari: (1) hubungan fungsional atau hubungan formal, yaitu hubungan karena tugas resmi atau pekerjaan resmi; dan (2) hubungan pribadi atau hubungan informal atau hubungan personel, ialah hubungan yang tidak didasarkan atas tugas resmi atau pekerjaan, tetapi lebih bersikap kekeluargaan.
- 3) Keterampilan dalam proses kelompok: Setiap anggota kelompok mempunyai perbedaan, ada yang lebih ada yang kurang, tetapi dalam kelompok mereka harus dapat bekerjasama. Maksud utama dari proses kelompok ialah bagaimana meningkatkan partisipasi anggota-anggota kelompok setinggi-tingginya sehingga potensi yang dimiliki para anggota kelompok dapat diefektifkan secara maksimal.
- 4) Keterampilan dalam administrasi personel: Administrasi personel mencakup segala usaha untuk menggunakan keahlian dan kesanggupan yang dimiliki oleh petugas-petugas secara efektif dan efisien. Kegiatan dalam administrasi personel ialah; seleksi, pengangkatan, penempatan, penugasan, orientasi pengawasan; bimbingan dan pengembangan serta kesejahteraan.
- 5) Keterampilan dalam menilai: Penilaian atau evaluasi adalah suatu usaha untuk mengetahui sampai di mana suatu tujuan sudah dicapai. Yang dinilai biasanya ialah; hasil kerja, cara kerja, dan orang yang mengerjakannya. Adapun teknik dan prosedur evaluasi ialah; menentukan tujuan penilaian, menetapkan norma/ukuran yang akan

dinilai, mengumpulkan data-data yang dapat diolah menurut kriteria yang ditentukan, pengelolaan data, dan menyimpulkan hasil penilaian. (Wahab Abdul Aziz, 2008, hlm.136)

d. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan pendidikan di sekolah. Berkembangnya budaya sekolah, kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana pembelajaran yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

EMASLEC merupakan penyempurnaan dari tugas kepala sekolah sebelumnya, yaitu sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, inovator, dan motivator* atau disingkat EMASLIM. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa tugas kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, dan climate creator*. Tugas-tugas tersebut sering disingkat EMASLEC. Berikut ini apa yang dimaksud dengan EMASLEC:

1) Pendidik (*Educator*)

Dalam melakukan fungsinya sebagai pendidik, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesional tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.

2) Manajer (*Manager*)

Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang mampu mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif dan efisien. Terdapat tiga keterampilan yang perlu dimiliki kepala sekolah

sebagai seorang manajer, yaitu keterampilan konseptual, keterampilan kemanusiaan, serta keterampilan teknis.

3) Pelaku Administrasi (*Administrator*)

Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan.

4) Pengawas (*Supervisor*)

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor adalah mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari sekolah.

5) Pemimpin (*Leader*)

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

6) Pengusaha (*Entrepreneur*)

Kepala sekolah sebagai entrepreneur harus mampu mempunyai berbagai macam keahliannya itu dan dapat diteruskan kepada orang-orang yang dipimpinnya.

7) Pencipta Iklim (*Climator Maker*)

Kepala sekolah sebagai *climator maker* harus mampu menyusun berbagai rencana kerja yang kemudian menuangkan dalam bentuk perangkat kerja yang dilaksanakan dalam suasana kondusif dan menyenangkan. (Karwati Euis, Priansa Donni Junni, 2016, hlm. 114)

e. Pendekatan Teori Kepemimpinan

Dengan menguasai teori-teori kepemimpinan manajer akan dapat menentukan gaya kepemimpinannya secara tepat sesuai tuntutan situasi dan kondisi bawahannya. Dengan demikian seorang manajer yang ingin meningkatkan kemampuan dan kecakapannya dalam memimpin perlu

mengentahui ruang lingkup gaya kepemimpinan yang efektif. (Asnawi Tetty, 2011, hlm. 2-3)

Teori kepemimpinan ini sangat berkaitan dengan efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan menjalankan fungsi-fungsi manajerialnya. Dewasa ini berbagai teori kepemimpinan yang akan dikemukakan beberapa teori sebagai berikut:

1) Teori Sifat

Trait theory atau teori sifat merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seorang pemimpin yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. (Wibowo, 2014, hlm. 267)

Teori sifat atau karakteristik kepribadian berasumsi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin apabila memiliki sifat atau karakteristik kepribadian yang dibutuhkan seorang pemimpin. Teori ini bertitiktolak dari pemikiran bahwa keberhasilan ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimiliki baik secara fisik maupun psikologis.

Empat karakteristik/sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam pengefektifkan suatu organisasi melalui para anggota-anggotanya, antara lain:

(a) *Inteligensi* (Kecerdasan)

Para pemimpin yang efektif atau pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya, pada umumnya (secara relatif) lebih cerdas daripada pengikut/anggota organisasi.

(b) Kematangan dan kekuasaan pada pandangan sosial

Para pemimpin yang efektif atau yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai pada tujuannya pada umumnya (secara relatif) lebih matang emosinya daripada pengikut/anggota organisasinya, sehingga selalu mampu mengendalikan situasi kritis (sulit dan bermasalah).

(c) Memiliki motivasi dan keinginan berprestasi

Para pemimpin yang efektif atau pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya, pada umumnya (secara relatif) memiliki dorongan yang besar dalam dirinya untuk dapat menyelesaikan sesuatu secara sukses.

(d) Memiliki kemampuan manusiawi

Para pemimpin yang efektif atau pemimpin yang mampu mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya, pada umumnya (secara relatif) menegentahui bahwa usahanya untuk mencapai sesuatu sangat bergantung pada orang lain, khususnya anggota organisasi (pengikut/bawahan). (Wahab Abdul Aziz, 2008, hlm. 86)

2) Teori Perilaku (*Behavior Theoris*)

Pendekatan keprilakuan memandang kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan sifat-sifatnya. Studi ini melihat dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya untuk mempengaruhi anggota-anggota kelompok atau pengikutnya.

Teori ini bertolak dari pemikiran bahwa kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi tergantung pada perilaku atau gaya bersikap dan/atau gaya bertindak seorang pemimpin. Dengan demikian berarti juga bahwa teori ini memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan. Dengan kata lain keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi, sangat bergantung pada perilakunya dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan didalam strategi kepemimpinannya. Gaya atau perilaku kepemimpinan tampak dari cara melakukan pengambilan keputusan, cara memerintah (memberi instruksi), cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat bawahan, cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara mengawasi dan mengendalikan

anggota organisasi, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberikan sanksi/hukuman. (Wahab Abdul Aziz, 2008, hlm. 88-89)

Dibawah ini akan dikemukakan beberapa teori kepemimpinan yang termasuk dalam pendekatan keprilakuan.

(a) Studi Kepemimpinan OHIO States University

Studi kepemimpinan yang dilakukan di Ohio States University oleh Hemphil dan Coons, dan kemudian diteruskan oleh Halpin dan Winer, melihat kepemimpinan itu atas dua dimensi perilaku pemimpin yaitu ”*Initiating structure and consideration*”.

Initiating structure merupakan tingkatan keadaan dimana seorang pemimpin mungkin mendefinisikan dan menstrukturkan perannya dan bawahannya dalam usaha pencapaian tujuan. Pemimpin *initiating structure* tinggi adalah seseorang yang menugaskan anggota kelompok pada tugas tertentu, mengharapkan pekerja memelihara standar kinerja yang pasti, dan menekankan pencapaian *deadline*.

Sedangkan *consideration* dideskripsikan sebagai tingkatan dimana seseorang mungkin mempunyai hubungan kerja yang ditandai dengan saling percaya, menghargai gagasan pekerja, dan menghargai perasaan mereka. Pemimpin dengan *consideration* tinggi adalah seseorang yang membantu pekerja yang mempunyai masalah personal, bersahabat dan mudah didekati, dan memperlakukan dengan sama semua pekerja. (Wibowo, 2014, hlm. 271-272)

(b) Manegerial Grid

Model geradi manjerial Blake dan Mouton mengidentifikasi variasi gaya dari kombinasi antara orientasi hasil dengan orientasi pada orang yang menghasilkan lima macam gaya, meliputi:

1. Gaya yang kurang efektif ditandai dengan rendahnya hubungan dengan orang dan hasil.

2. Gaya moderat yang ditandai dengan memperhatikan keseimbangan terhadap orientasi hubungan dengan orang dan hasil kerja pada tingkat yang cukup memuaskan.
3. Gaya yang menekankan kepuasan pegawai dengan mengorbankan penyelesaian tugas.
4. Gaya yang menekankan hasil kerja dengan mengorbankan orientasi pada hubungan orang.
5. Gaya yang berorientasi tinggi terhadap pencapaian hasil kerja dan gaya yang tinggi terhadap hubungan sesama orang. (Asnawi Tetty, 2011, hlm.7-8)

(c) Model Getzels dan Guba

Getzels dan Guba mengadakan studi yang menganalisa perilaku pemimpin dalam sistem sosial. Mereka mengemukakan dua kategori perilaku. Yang pertama ialah perilaku kepemimpinan yang bergaya *normatif* dengan dimensi *nomotatis* yang meliputi usahanya untuk memenuhi tuntutan organisasi. Dimensi ini mengacu kepada lembaganya yang ditandai dengan peranan-peranan dan harapan tertentu sesuai dengan tujuan organisasi.

Yang kedua ialah perilaku kepemimpinan yang bergaya *personal* yang disebut dimensi *idiografis* yaitu pemimpin yang mengutamakan kebutuhan dan ekspektasi pada anggota organisasinya. (Suhardan Dadang, dkk, 2014, hlm. 134)

3) Teori Kontijensi

Contingency theory dinamakan pula sebagai *Situational theory*. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya pemimpin tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya pemimpin perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada gaya kepemimpinan yang terbaik. (Wibowo, 2014, hlm. 275)

Ada tiga pandangan tentang kepemimpinan situasional, yaitu:

(a) Fiedler Model

Fiedler berkeyakinan bahwa pemimpin mempunyai satu gaya kepemimpinan dominan atau alamiah. Gaya kepemimpinan dinyatakan sebagai *Task-motivated* atau *Relationship-motivated*. *Task-motivated* memfokuskan pada penyelesaian tujuan, sedangkan pemimpin yang *relationship-motivated* lebih tertarik pada mengembangkan hubungan positif dengan pengikutnya. (Wibowo, 2014, hlm. 275)

(b) Hersey and Blanchard's Model

Model Hersey and Blanchard menekankan pada hubungan antara pengikut atau *follower* dan tingkat kedewasaannya atau *level of maturity*. Pemimpin harus dengan tepat mempertimbangkan atau secara intuitif mengentahui tingkat kedewasaan pengikut dan kemudian menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat tersebut. Gaya kepemimpinan yang dipergunakan bergantung pada tingkat kesiapan atau *readiness* pengikut. (Wibowo, 2014, hlm. 276)

(c) House's Path-Goal Model

Robert J. House menyatakan bahwa pemimpin yang efektif menjelaskan jalur, atau alat-alat yang dapat digunakan oleh bawahan untuk mencapai kepuasan dan prestasi kerja yang tinggi. (Asnawi Tetty, 2011, hlm. 13)

4) Transactional Leadership

Transactional Leadership adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian *reward* dan memastikan bahwa pekerjaan mempunyai sumberdaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dalam *transactional leadership* pemimpin mengidentifikasi apa yang lebih disukai atau diinginkan pengikut dan membantu mereka mencapai tingkat kinerja yang menghasilkan *reward* yang memuaskan mereka. Untuk mencapainya, pemimpin

mempertimbangkan konsep diri orang dan kebutuhan penghargaan. Pendekatan transaksional menggunakan konsep *path-goal* sebagai kerangka. Dalam menggunakan gaya transaksional, pemimpin mengandalkan pada *contingent reward* dan *management-by-exception*.

Teori kontijensi dan perilaku mengadopsi perspektif transaksional karena mereka memfokus pada perilaku pemimpin yang memperbaiki kinerja dan kepuasan kinerja. *Transactional leadership* dipertimbangkan oleh beberapa penulis sebagai “*managing*” atau “*doing thing right*”, karena pemimpin mengonsentrasi pada memperbaiki kinerja dan kesejahteraan pekerja. (Wibowo, 2014, hlm. 284)

Trancational leadership menurut Bass (Robbin, 2003: 44) mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- (a) *Contingent reward*. Kontrak atas pertukaran *reward* atas usaha, menjanjikan *reward* atas kinerja baik, mengenal penyelesaian.
- (b) *Management by exception (active)*. Mengamati dan mencari diviasi dari standar dan aturan, melakukan tindakan korektif.
- (c) *Management by exception (pasive)*. Campur tangan hanya dilakukan apabila standar tidak dicapai.
- (d) *Laissez-feire*. Melepaskan tanggung jawab, menghindari membuat keputusan.

5) Transformational Leadership

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Istilah dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu untuk menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.

Bass (1985) mengemukakan sebuah teori kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) yang dibangun atas

gagasan-gagasan yang lebih awal dari burn (1978). Tingkatan sejauh mana seorang pemimpin disebut sebagai transformasioanal terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada apa yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin tersebut mentransformasikan dan memotivasi pengikutnya dengan: (a) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (b) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri dan, (c) mengaktifkan kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi. (Suhardan Dadang, dkk, 2014, hlm. 149)

Transformational leadership adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. (Wibowo, 2014, hlm. 285)

Berdasarkan konsep Bass dan Avolio (1994), selanjutnya dikembangkan empat dimensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, yang dikenal dengan konsep “4I” yang artinya:

(a) Pengaruh Idealisme (*Idealized Influence* atau “I” Pertama)

Dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari guru, staf, dan pegawai lainnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi risiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral serta etis.

(b) Motivasi Inspirasional (*Inspriational Motivation* atau “I” Kedua)

Tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan dan makna atas pekerjaan guru, staf, pegawai lainnya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

termasuk didalamnya perilaku yang mampu mengartikulasikan ekspektasi yang jelas dan perilaku yang mampu mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran sekolah. Semangat ini dibangkitkan melalui antusiasme dan optimisme.

(c) Simulasi Intelektual (*Intellectual Simulation* atau “I” Ketiga)

Kepala sekolah mendemonstrasikan tipe kepemimpinan, senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari guru, staf, dan pegawai lainnya yang ada disekolah. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan yang ada di sekolah.

(d) Pertimbangan Pribadi (*Individualized Consideration* atau “I” Keempat)

Direfleksikan oleh kepala sekolah yang selalu mendengarkan dan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian secara khusus kepada kebutuhan guru, staf, dan pegawai lainnya untuk berprestasi. (Karwati Euis, Priansa Donni Juni, 2016, hlm. 187-188)

6) Visionary Leadership

Robbins (2001: 195) menyatakan kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat di percaya, atraktif bagi masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.

Komariah (2005: 121) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam menciptakan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

Wahyudi (2009: 18-19) menyatakan bahwa sebuah visi memiliki gambaran yang jelas, menawarkan suatu cara yang inovatif untuk memperbaiki, mendorong adanya tindakan-tindakan yang mungkin dilakukan untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik. Gagasan visi muncul dari pemimpin, karena visi merupakan atribut kepemimpinan yang memberikan arah dan tujuan lembaga dalam jangka panjang. (Karwati Euis, Priansa Donni Juni, 2016, hlm. 188-189)

Keterampilan yang perlu dikaitkan dengan kepala sekolah yang visioner, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2001: 196) ialah sebagai berikut:

(a) Kemampuan untuk Menjelaskan

Kepala sekolah perlu menjelaskan visi dilihat dari segi tindakan yang dituntut dan sasaran-sasaran yang melalui komunikasi lisan dan tertulis yang jelas.

(b) Kemampuan untuk Mengungkapkan

Ini berarti perilaku kepala sekolah yang secara berkesinambungan mendorong pencapaian visi. Sebagai contoh, kepala sekolah terjun langsung menggantikan guru yang tidak dapat hadir mengajar. Hal tersebut dilakukan agar peserta didik terpuaskan.

(c) Mampu Memperluas Visi

Mampu memperluas visi kepada konteks kepemimpinan yang lebih luas. Ini berarti kemampuan untuk mengurutkan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan, sehingga visi dapat diterapkan pada berbagai situasi pekerjaan yang ada disekolah. (Karwati Euis, Priansa Donni Juni, 2016, hlm. 190)

Kompetensi kepala sekolah yang visioner dengan mengadaptasi konsep Burt Nanus (2001):

(a) Komunikasi Efektif

Seorang Kepala Sekolah yang visioner harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan guru,

staf, dan pegawai lainnya. Dengan demikian, dibutuhkan Kepala Sekolah yang dapat menghasilkan: “*Guidance, encouragement, and motivation*”.

(b) Antisipasi Terhadap Perubahan

Seorang Kepala Sekolah visioner harus mampu memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan beraksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang yang timbul di lingkungan sekolah. Kepala Sekolah harus dapat “*relate skillfully*” dengan orang-orang kunci diluar sekolah, namun memainkan peran penting terhadap sekolah (*stakeholders* internal sekolah).

(c) Membentuk dan Mempengaruhi Organisasi Sekolah

Seorang Kepala Sekolah memegang peranan yang penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktek organisasi sekolah. Seorang Kepala Sekolah, dalam hal ini harus terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah, sejalan dengan mempersiapkan dan memandu jalan sekolah menuju masa depan (*successfully achieved vision*).

(d) Mengembangkan Ceruk Masa Depan

Seorang Kepala Sekolah visioner harus memiliki dan mengembangkan ceruk untuk mengantisipasi masa depan. Ceruk ini merupakan sebuah bentuk imajinatif, yang berdasarkan atas kemampuan data untuk mengakses kebutuhan masa depan konsumen, teknologi, dan lain sebagainya. Ini termasuk kemampuan untuk mengatur kemampuan sumber daya sekolah guna menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan lingkungan. (Karwati Euis, Priansa Donni Juni, 2016, hlm. 191)

f. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinan. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan seorang pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. (Karwai Euis, Priansa Donni Juni, 2016, hlm. 178)

Berdasarkan konsep, sikap, sifat dan cara memimpin tersebut melakukan dan mengembangkan kegiatan kepemimpinan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya, maka kepemimpinan kependidikan dapat di klasifikasikan kedalam empat tipe, yaitu: tipe otokratis, tipe *laissez-faire*, tipe demokratis, dan tipe *pseudo*-demokratis.

1) Tipe Otokratis

Tipe kepemimpinan otokratis ini meletakkan seorang kepala sekolah sebagai sumber kebijakan. Kepala sekolah merupakan segala-galanya. Guru, staf, dan pegawai lainnya dipandang sebagai orang yang melaksanakan perintah kepala sekolah. Oleh karena itu, guru, staf, dan pegawai lainnya hanya menerima instruksi saja dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan ide atau pendapat bagi kepala sekolah. Posisi tersebut tidak memungkinkan kepala sekolah serta guru, staf, dan pegawai lainnya terlibat dalam keorganisasian sekolah. Tipe kepemimpinan otokratis memandang bahwa segala sesuatunya ditentukan kepala oleh sekolah sehingga keberhasilan sekolah terletak pada kepala sekolah. (Karwati Euis, Priansa Donni Juni, 2016 hlm. 178)

2) Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat, sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab yang diembannya. Tipe kepemimpinan ini memandang guru, staf, dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah, sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala

sekolah mempunyai tanggungjawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang diemban guru, staf, dan pegawai lainnya. (Karwati Euis, Priansa Donni Juni, 2016, hlm. 178)

3) Tipe *Laissez Faire*

Gaya kepemimpinan model ini memberikan kebebasan mutlak kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Semua keputusan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan diserahkan sepenuhnya kepada guru, staf, dan pegawai lainnya. Dalam hal ini, kepala sekolah bersifat pasif dan tidak memberikan keteladanan dalam kepemimpinannya. (Karwati Euis, Priansa Donni Juni, 2016, hlm. 179)

4) Tipe *Pseudo-Demokratis*

Tipe ini disebut juga demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin yang bertipe *pseudo*-demokratis hanya tampak saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Misalnya jika ia mempunyai ide-ide, pikiran, konsep-konsep yang ingin diterapkan dilembaga yang dipimpinnya, maka hal tersebut di diskusikan dan dimusyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dengan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima pikiran/ide/konsep tersebut sebagai keputusan bersama. (Suhardan Dadang, dkk, 2014, hlm. 127)

2. Transformasi dan Nilai

a. Pengertian Transformasi

Menurut KBBI kata transformasi berarti perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan sebagainya). Sedangkan mentransformasikan; mengubah rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan sebagainya).

Transformasi merupakan proses perubahan yang memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Adanya perbedaan merupakan aspek yang paling penting di dalam proses transformasi

- 2) Adanya konsep ciri atau identitas yang menjadi acuan perbedaan di dalam suatu proses transformasi. Kalau dikatakan suatu itu berbeda atau dengan kata lain telah terjadi proses transformasi, maka harus jelas perbedaan dari hal apa, misal: ciri sosial apa, konsep tertentu yang seperti apa (meliputi: pemikiran, ekonomi atau gagasan lainnya) atau ciri penerapan dari sesuatu konsep.
- 3) Bersifat historis, proses transformasi selalu menggambarkan adanya perbedaan kondisi secara historis (kondisi yang berbeda di waktu yang berbeda). (Dewi Ernita, 2012, hlm 113-114)

Transformasi adalah sebuah proses perubahan secara berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap ultimate, perubahan yang dilakukan dengan cara memberi respon terhadap pengaruh unsur eksternal dan internal yang akan mengarahkan perubahan dari bentuk yang sudah dikenal sebelumnya melalui proses menggandakan secara berulang-ulang atau melipatgandakan.

Transformasi adalah suatu perubahan dari satu kondisi (bentuk awal) ke kondisi yang lain (bentuk akhir) dan dapat terjadi secara terus menerus atau berulang kali yang dipengaruhi oleh dimensi waktu yang dapat terjadi secara cepat atau lambat, tidak berhubungan dengan perubahan fisik tetapi juga menyangkut perubahan sosial budaya ekonomi, politik masyarakat karena tidak dapat lepas dari proses perubahan baik lingkungan (fisik) maupun manusia (non fisik).

Laseau (1980) yang dikutip oleh Sembiring 2006 memberikan kategori transformasi sebagai berikut:

- 1) Transformasi bersifat Tipologikal (geometri) bentuk geometri yang berubah dengan komponen pembentuk dan fungsi ruang yang sama.
- 2) Transformasi bersifat gramatikal hiasan (ornamental) dilakukan dengan menggeser, memutar, mencerminkan, menjungkirbalikkan, melipat, dan lain-lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- 3) Transformasi bersifat refersal (kebalikan) pembalikan citra pada figur objek yang akan ditransformasi dimana citra objek dirubah menjadi citra sebaliknya.
- 4) Transformasi bersifat distortion (merancukan) kebebasan perancang dalam beraktifitas.

Transformasi dapat terjadi dengan sengaja dan tidak sengaja. Transformasi yang disengaja dicirikan dengan: adanya perencanaan, manajemen yang jelas, serta ditunjukkan dari adanya program dan perubahan yang diharapkan dengan jelas. Transformasi yang disengaja biasanya memang di programkan oleh seorang agent masyarakat untuk merubah ide, konsep, budaya yang ada di masyarakat dari yang kurang menyenangkan (baik) menjadi yang baik (menyenangkan). Sedangkan transformasi yang tidak sengaja, adalah perubahan yang terjadi secara alamiah (baik karena perubahan kondisi alam, teknologi dan lain sebagainya). Perubahan ini dapat terjadi karena pengaruh dari dalam masyarakat itu sendiri maupun adanya pengaruh dari luar masyarakat. (Stephanie Jill Najon, dkk, 2011, hlm. 120)

b. Proses Transformasi

Proses transformasi melalui 3 tahap, yaitu: Invesi, Diffusi, dan Konsekuensi.

- 1) Invesi adalah perubahan dari dalam masyarakat, yang mana dalam masyarakat terdapat penemuan-penemuan baru, yang kemudian perlahan-lahan muncullah perubahan.
- 2) Difusi, adalah proses kedua dalam transformasi. Yaitu adanya pengkomunikasian ide, konsep baru atau upaya-upaya perubahan masyarakat secara lebih luas.
- 3) Konsekuensi yaitu tahap adopsi ide atau gagasan baru dalam masyarakat. Dalam tahap ini biasanya ada hasil perubahan yang muncul di masyarakat.

Habraken (1976) yang dikutip oleh Pakilaran (2006) menguraikan proses transformasi yaitu sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- 1) Perubahan yang terjadi secara perlahan-lahan atau sedikit demi sedikit.
- 2) Tidak dapat diduga kapan dimulainya dan sampai kapan proses itu akan berakhir tergantung dari faktor yang mempengaruhinya.
- 3) Komprehensif dan berkesinambungan.
- 4) Perubahan yang terjadi mempunyai keterkaitan erat dengan emosional (sistem nilai) yang ada dalam masyarakat.

Proses transformasi mengandung dimensi waktu dan perubahan sosial budaya masyarakat yang menemati yang muncul melalui proses yang panjang yang selalu terkait dengan aktifitas-aktifitas yang terjadi pada saat itu.

c. Faktor-faktor Transformasi

Habraken (1976) yang dikutip oleh Pakilaran (2006). Menguraikan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya transformasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan identitas diri (*identification*) pada dasarnya orang ingin dikenal dan ingin memperkenalkan diri terhadap lingkungan.
- 2) Perubahan gaya hidup (*Life Style*) perubahan struktur dalam masyarakat, pengaruh kontak dengan budaya lain dan munculnya penemuan-penemuan baru mengenai manusia dan lingkungannya.
- 3) Pengaruh teknologi baru timbulnya perasaan ikut mode, dimana bagian yang masih dapat dipakai secara teknis (belum mencapai umur teknis dipaksa untuk diganti demi mengikuti mode.

d. Pengertian Nilai

Nilai merupakan terjemahan kata *value* yang berasal dari bahasa Latin *valere* atau bahasa Prancis kuno *valoir* yang dapat dimaknai sebagai harga. Nilai dari sesuatu atau hal ditentukan oleh hasil inteaksi antara subyek yang menilai dan obyek yang dinilai atau hasil interksi dua variabel atau lebih. Sementara itu, Kluckohn dalam Mulyana mendefinisikan nilai sebagai konsepsi (tersirat atau tersurat, yang sifatnya membedakan individu atau ciri-ciri kelompok) dari apa yang diinginkan,

yang mempengaruhi pilihan terhadap cara, tujuan antara dan tujuan akhir tindakan. (Mulyana Rohmat, 2004, hlm. 10)

Nilai-nilai atau *values* adalah kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan orang untuk menunjukkan perilaku mereka. Nilai-nilai personal individu menunjukkan perilaku di dalam dan di luar pekerjaan. Apabila serangkaian nilai-nilai orang adalah penting, maka akan menunjukkan orang dan juga mengembangkan perilaku konsisten untuk semua situasi. (Gibson, dkk., 2003, hlm. 31)

Mc Shane dan Von Glinow (2010: 47) berpendapat bahwa nilai-nilai adalah keyakinan yang stabil dan evaluatif yang menunjukkan preferensi kita untuk hasil atau tindakan dalam berbagai situasi. Merupakan tentang apa yang baik atau buruk, benar atau salah. Nilai-nilai berfungsi sebagai pedoman moral yang mengarahkan motivasi, keputusan dan tindakan kita. Nilai-nilai berhubungan dengan konsep diri karena sebagian mendefinisikan siapa kita sebagai individu dan sebagai anggota kelompok dengan nilai-nilai yang sama. (Wibowo, 2014, hlm. 39)

Nilai-nilai berarti sesuatu yang metafisis, meskipun berkaitan dengan kenyataan konkret. Nilai tidak dapat kita lihat dalam bentuk fisik, sebab nilai adalah harga sesuatu hal yang harus dicari dalam proses manusia menanggapi sikap manusia yang lain. Lebih nilai berkaitan dengan kebaikan yang ada dalam inti suatu hal. Jadi nilai merupakan kadar relasi positif antara sesuatu hal dengan orang tertentu. Antara lain, nilai praktis, nilai sosial, nilai estetis, nilai kultural/budaya, nilai religius, nilai susila/moral. (Mardiatmadja, 1986, hlm. 105)

Dengan mengacu pada pendapat-pendapat diatas dapat dirangkum bahwa yang dimaksud dengan nilai-nilai adalah kesadaran dan keyakinan individu untuk menunjukkan bagaimana berperilaku dalam melakukan tindakan dalam berbagai situasi.

Oleh karena itu, nilai tetap memiliki ciri-ciri yang menurut Bertens (2005: 141) adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai berkaitan dengan subyek, kalau tidak ada subyek yang menilai maka tidak ada nilai.
- 2) Nilai hadir dalam sesuatu konteks praktis, dimana subyek ingin membuat sesuatu.
- 3) Nilai-nilai mengandung sifat-sifat yang ditambah oleh subyek pada sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek.

Jika diperhatikan lebih seksama, maka ciri-ciri nilai di atas menegaskan kembali bahwa nilai adalah sesuatu yang bersifat abstrak, yang tanpa adanya subyek yang menilai termasuk juga sifat-sifat yang ditambahkan oleh subyek, maka nilai itu tidak ada.

3. Multikulturalisme

a. Pengertian Multikultural

Istilah “Multikultural” dari aspek kebahasaan mengandung dua pengertian kompleks yaitu “multi” yang berarti plural, “kultural” yang mengandung pengertian kultur atau budaya. (Choirul Mahfud, 2006, hlm. 75)

Dirunut dari asal muasalnya, multikultural memiliki kesinoniman dengan kata “kebudayaan”. Kultur berasal dari bahasa Latin cultura; la culture yang salah satu artinya adalah serangkaian kegiatan intelektual dalam sebuah peradaban.

Budaya adalah segala hasil pikiran, perasaan, kemauan, dan karya manusia secara individual atau kelompok untuk meningkatkan hidup dan kehidupan manusia atau secara singkat adalah cara hidup yang telah dikembangkan oleh masyarakat. (Yaya, Rusdiana, 2015, hlm. 84)

Berkaitan dengan pendapat di atas, Lawrence A Blum, seorang profesor filsafat di University of Massachusetts di Amherst menawarkan definisi multikulturalisme sebagai berikut: Multikulturalisme meliputi sebuah pemahaman, penghargaan dan penilaian atas budaya seseorang, serta sebuah penghormatan dan keingintahuan tentang budaya etnis orang lain. Ia meliputi sebuah penilaian terhadap budaya-budaya orang lain,

bukan dalam arti menyetujui seluruh aspek dari budaya-budaya tersebut, melainkan mencoba melihat bagaimana sebuah budaya yang asli dapat mengekspresikan nilai bagi anggota-anggotanya sendiri. (Blum, 2001, hlm. 16)

Ketika konsep multikulturalisme menjadi satu kesepahaman bersama, maka tata cara dan perilaku aktor dalam suatu setting budaya tertentu tidak akan bersikukuh pada budayanya masing-masing. Bahkan secara konsensus dapat diakui ketika peneguhan dan penegasan identitas diri atau kelompok, utamanya lagi identitas kelompok keagamaan, akan terbangun fondasi yang kokoh dan tidak tergoyahkan dengan cara apapun. Bahkan kalau perlu dengan segala cara yang dianggap wajar dan masih dalam batas-batas yang dapat dipertanggungjawabkan secara sosial. Pertanggung jawaban secara sosial akan terwujud manakala hakikat peneguhan jati diri tidak menimbulkan akses bagi kelompok lain yaitu berubah dan berkembang menjadi sesuatu yang tidak wajar, tidak nyaman dan mengarah kepada sesuatu yang lebih destruktif dan membahayakan kehidupan bersama umat manusia. (Sulalah, 2011, hlm. 6-7)

Dari berbagai pandangan diatas mengenai pengertian multikulturalisme, dapat ditarik kesimpulan bahwa multikulturalisme adalah suatu faham yang menghormati dan mengapresiasi atas keberagaman, perbedaan, dan kemajemukan budaya baik ras, suku, etnis dan agama tanpa meleburkan suatu keyakinan yang dianut individu atau kelompok.

b. Nilai-nilai Multikultural

1) Nilai Toleransi

Toleransi merupakan kemampuan untuk dapat menghormati sifat-sifat dasar, keyakinan, dan perilaku yang dimiliki orang lain. Selain itu, toleransi juga bisa dipahami sebagai sifat atau sikap menghargai, membiarkan atau membolehkan pendirian (pandangan, pendapat, kepercayaan kebiasaan, kelakuan dan sebagainya) orang lain yang bertentangan dengan kita. Atau dengan kata lain, hakikat

toleransi adalah hidup berdampingan secara damai (*peaceful coexistence*) dan saling menghargai di antara keragaman (*mutual respect*). (Moh. Yamin, Vivi Aulia, 2011, hlm. 6)

Dalam Islam toleransi (*tasamuh*) ini erat kaitannya dengan perbedaan, dimana toleransi ini dimaknai sebagai kemampuan untuk menghormati sifat dasar, keyakinan, dan perilaku yang dimiliki oleh orang lain. Toleransi juga dipahami sebagai sifat atau sikap menghargai, membiarkan, atau membolehkan pendirian (pandangan) orang lain yang bertentangan dengan pandangan kita. Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam firman-Nya menyebutkan:

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقْتُلُوا فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُواكُم مِّن دِيَارِكُمْ أَن تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ [٨]

Artinya: “Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil.” (QS. Al-Mumtahanah [80]: 8)

2) Nilai Demokrasi/kebebasan (*Al-Hurriyah*)

Jika dilihat dari konteks kesejarahannya, konsep demokrasi ini pertama kali muncul di Yunani dan Athena, yaitu pada tahun 450 SM dan 350 SM. Pada tahun 431 SM, Pericles, seorang ternama dari Athena yang juga seorang negarawan ternama, mendefinisikan demokrasi dalam beberapa kriteria: (1) pemerintah oleh rakyat yang penuh dan langsung; (2) kesamaan di depan hukum; (3) pluralisme, yaitu penghargaan atas sebuah bakat, minat, keinginan dan pandangan; serta (4) penghargaan terhadap suatu pemisahan dan wilayah pribadi untuk menemui dan mengekspresikan kepribadian individual. Kemudian, seiring berjalannya waktu, penggunaan istilah demokrasi ini pun terus berkembang di masyarakat. Meskipun demikian, demokrasi tetap mensyaratkan adanya keterlibatan rakyat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

dalam pengambilan keputusan, adanya kebebasan dan kemerdekaan yang diberikan atau dipertahankan dan dimiliki oleh warga negara, adanya sistem perwakilan yang efektif, dan akhirnya adanya sistem pemilihan yang menjamin dihormatinya prinsip ketentuan mayoritas.

Jika nilai demokrasi ini dibawa ke ranah pendidikan, maka mengandung pengertian adanya pandangan hidup yang mengutarakan persamaan hak dan kewajiban serta perlakuan yang sama di dalam berlangsungnya proses belajar-mengajar antara pendidik dan peserta didik, serta keterlibatan lembaga pendidikan.

Allah Subhanahu Wa Ta'ala dalam firman-Nya:

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّغُوتِ وَيُؤْمِنْ
بِاللَّهِ فَقَدْ أَصْبَحَ عَلَى الْوَتْقَى لَا أَنْفِصَامَ لَهَا وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ٢٥٦

Artinya: “Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam); Sesungguhnya telah jelas (perbedaan) antara jalan yang benar dengan jalan yang sesat. Barang siapa yang ingkar kepada thaghut dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya dia telah berpegang (teguh) pada tali yang sangat kuat yang tidak akan putus, dan Allah Maha Mendengar, Maha Mengetahui”. (QS. Al-Baqarah [2]: 256).

Ayat ini menerangkan tentang kesempurnaan ajaran Islam, dan bahwasanya karena kesempurnaan bukti-buktinya, kejelasan ayat-ayat dan merupakan agama akal sehat dan ilmu, agama fitrah dan hikmah, agama kebaikan dan perbaikan, agama kebenaran dan jalan yang lurus, karena kesempurnaannya dan penerimaan fitrah terhadapnya, maka Islam tidak memerlukan pemaksaan, karena pemaksaan itu terjadi karena suatu perkara yang dijatuhkan oleh hati, tidak memiliki hakikat dan kebenaran, atau ketika bukti-bukti dan ayat-ayatnya tidak ada. (Abdurrahman as-Sa'di, 2016, hal. 359)

3) Nilai Kesamaan/kesetaraan (*Al-Sawwiyah*)

Kesetaraan yang memiliki kata dasar setara bisa disinonimkan dengan kesederajatan yang mempunyai kata dasar sederajat. Dalam

Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata sederajat ini memiliki arti sama tingkatan (kedudukan, pangkat). Dengan kata lain, kesetaraan atau kesederajatan ini menunjukkan adanya tingkatan yang sama, kedudukan yang sama, tidak lebih tinggi atau lebih rendah satu sama lain.

Kemudian, jika nilai ini dimasukkan ke dalam pendidikan adalah adanya proses pendidikan yang tidak menjadikan dan memperlakukan peserta didik satu lebih spesial dari peserta didik lainnya, atau sebaliknya menjadikan salah satu peserta didik lebih rendah dari peserta didik lainnya dengan alasan apa pun. Apakah itu terkait dengan fasilitas yang diberikan atau pun perlakuan dari pendidik atau lembaga pendidikan itu sendiri.

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ١٣

Artinya: “Wahai manusia! Sungguh Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang bertakwa. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti.” (QS. Al-Hujurat [49]: 13).

4) Nilai Keadilan (*Al-‘Adalah*)

Keadilan memiliki kata dasar adil, atau yang dalam bahasa Arab adalah kata *adl*. Kata ini memiliki arti sama atau seimbang. Yang berarti pengakuan dan perlakuan yang sama antara hak dan kewajiban. Jika kita mengakui hak hidup kita, maka sebaliknya kita juga wajib mempertahankan hak hidup ini dengan bekerja keras tanpa merugikan orang lain. Karena bagaimana pun orang lain juga demikian, memiliki hak hidup seperti kita. Jika kita mengakui hak hidup orang lain, maka sudah selayaknya juga bagi kita untuk

memberikan kesempatan kepada orang lain untuk mempertahankan hak hidup mereka sendiri. Dengan kata lain, adil itu adalah bentuk dari keseimbangan dan keharmonisan antara menuntut hak dan menunaikan kewajiban, termasuk dalam memberikan kesempatan yang lain untuk menuntut hak dan menjalankan kewajibannya.

Selain itu, keadilan juga bisa diartikan dengan memberikan hak yang seimbang dengan kewajiban, atau memberi seseorang sesuai dengan porsi kebutuhannya. Sebagai contoh, dalam pendidikan, orang tua bisa dikatakan adil jika dalam pembiayaan pendidikan anak-anaknya sesuai dengan tingkat kebutuhan masing-masing, meskipun secara nominal masing-masing anak tidak sama jumlahnya. Karena dalam hal ini, definisi adil yang berlaku adalah adil sesuai dengan porsinya, bukan adil yang membagi sama banyak seperti definisinya yang pertama.

Perintah berlaku adil ini disebutkan dalam Al-Qur'an, yaitu pada Surat An-Nisa' [4]: 58:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨﴾

Artinya: “*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguhny Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.*” (QS. An-Nisa' [4]: 58).

B. Studi Relevan

Berhubungan dengan bahasan penelitian yang penulis kerjakan, terdapat beberapa penelitian yang pernah dilakukan. Hasil penelitian ini penulis jadikan bahan kajian awal dengan maksud agar tidak ada tumpang tindih ataupun pengulangan yang berarti dari apa yang telah dibahas sebelumnya, diantara hasil penelitian tersebut adalah :

1. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Faridhatus Sholihah (2016) yang berjudul *“Implementasi Pendidikan Islam Multikultural Dalam Sikap Toleransi Beragama Siswa di Sekolah Menengah Pertama Mardi Sunu Surabaya”*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tentang penerapan sikap toleransi beragama siswa telah sesuai dengan maksud dan tujuan pendidikan multikultural. Ini berdasarkan pada seluruh kegiatan mulai dari belajar mengajar kegiatan ekstra atau intrakurikuler secara umum sudah diterapkan. Dengan melihat interaksi sosial antar teman sebaya atau guru serta kepada lingkungan sekolah, serta sikap toleransi yang ditanamkan dalam diri siswa juga sudah terlaksana dengan maksimal sebagai bukti ketika sekolah mengadakan kegiatan keagamaan, seluruh siswa saling membantu tanpa memandang agama serta budaya dari setiap masing-masing siswa.
2. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Muzakkil Anam (2016) yang berjudul *“Penanaman Nilai-nilai Multikultural di Perguruan Tinggi”* (Studi Kasus di Universitas Islam Malang). Universitas Islam Negeri Malik Maulana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tentang penerapan sikap toleransi beragama siswa telah sesuai dengan maksud dan tujuan pendidikan multikultural. Ini berdasarkan pada seluruh kegiatan mulai dari belajar mengajar kegiatan ekstra atau intrakurikuler secara umum sudah diterapkan. Dengan melihat interaksi sosial antar teman sebaya atau guru serta kepada lingkungan sekolah, serta sikap toleransi yang ditanamkan dalam diri siswa juga sudah terlaksana dengan maksimal sebagai bukti ketika sekolah mengadakan kegiatan keagamaan, seluruh siswa saling membantu tanpa memandang agama serta budaya dari setiap masing-masing siswa.

Berdasarkan skripsi dan tesis perbandingan diatas hal yang berbeda dengan penelitian ini, yakni penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung dengan fokus permasalahannya yaitu peneliti hanya memfokuskan pada bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah, kendala dan solusi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme dan

strategi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung. Metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2011, hal. 4).

B. Setting dan Subjek Penelitian

1. Setting/Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung. Sekolah ini terletak di Jl. Lintas Timur, Kelurahan Merlung. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung adalah sekolah yang bercorak multikultural dan berdiri di desa swakarya, di mana sekolah ini terdiri dari beberapa macam komunitas budaya dengan segala kelebihannya.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini yang dominan atau yang menjadi *key information*. pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah. Namun untuk memperoleh data yang akurat maka diperlukan juga adanya pendiskusian dengan subjek yang lain seperti guru, siswa dan yang lain sebagainya.

Dalam pengambilan subjek, penelitian ini menggunakan cara *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan pemilihan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang dianggap khusus dari suatu populasi tempat mencari informasi.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah suatu objek atau dokumen original, material mentah dari pelaku yang disebut “*first-hand information*”. Data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi dinamakan data primer. Data atau sumber primer antara lain meliputi dokumen historis atau legal, hasil dari suatu objek eksperimen, data statistik, lembaran-lembaran penulis kreatif, dan objek-objek seni. (Silalahi Uber, 2009, hlm. 89)

Oleh karena itu, data primer dalam penelitian ini adalah data yang menyangkut hal-hal tentang:

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung?
- 2) Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung?
- 3) Apa saja kendala dan solusi yang dihadapi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung?

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang materi original. Atau disebut sebagai “*Second-hand information*”. (Silalahi Uber, 2009, hlm. 91)

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu historis dan geografis Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung, visi misi, dan struktur organisasi, dan beberapa sumber dokumen lainnya.

2. Sumber Data

Menurut Lofland yang dikutip Moleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan yang lainnya (Lexy J. Moleong, 2005, hlm. 112)

Sumber data adalah dimana data diperoleh sumber data primer dan data sekunder dalam penelitian ini meliputi hasil wawancara kepada kepala sekolah, guru, dan peserta didik dari Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa instrumen atau pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

1. Observasi

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan-pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2012, hlm. 145)

Dalam observasi ini, peneliti menggunakan observasi nonpartisipan. Dimana peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, tetapi hanya sebagai pengamat independen yang berkaitan dengan gambaran umum mengenai transformasi nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin menegntahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri daripada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi. (Sugiyono, 2012, hlm. 317)

Data yang penulis kumpulkan guna menjadi kelengkapan data mengenai hal yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah lalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan perlengkap dari penggunaan metode wawancara dalam penelitian kualitatif. (Sugiyono, 2012, hlm. 240)

Data-data dokumentasi yang diteliti adalah: historis dan geografis, struktur organisasi, keadaan guru dan siswa, serta keadaan sarana dan prasarana Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan wujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi.

Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. (Silalahi Uber, 2009, hlm. 339)

Adapun langkah-langkah dalam analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Atau suatu bentuk analisis yang menajamkan, mengolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. (Silalahi Uber, 2009, hlm. 340)

2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, *flowchart* atau dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. (Sugiyono, 2014, hlm. 249)

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. (Sugiyono, 2012, hlm. 253)

F. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Keabsahan data adalah penyajian data yang didapatkan dalam penelitian untuk mengetahui apakah data tersebut kebenarannya dapat dipertanggung jawabkan atau tidak. Adapun dalam keabsahan data yang digunakan dalam penelitian adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber merupakan cara menggali beberapa sumber data yang berbeda, dengan demikian apa yang diperoleh dari sumber data yang satu dapat teruji kebenarannya bila dibandingkan dengan data lain. Triangulasi ini dimaksud untuk membandingkan dan mengecek kembali tingkat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Patton dalam buku Moleong hal tersebut dapat dicapai dengan cara diantaranya 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. 2) Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan (Moleong, 2004, hal. 330). Berdasarkan penjelasan teknik Triangulasi tersebut diatas, maka teknik ini digunakan untuk mengecek keabsahan data dengan membandingkan antara informasi yang diperoleh dari subjek dan informan dalam mengamati Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mentransformasikan Nilai-nilai Multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

G. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dirancang guna memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, untuk itu peneliti menyusun agenda penelitian secara sistematis seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1

No.	Jenis dan Kegiatan Penelitian	Tahun 2019/2020																									
		Februari				Maret				April				Oktober				November									
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4						
1	Pengajuan judul dan pembuatan proposal	√	√																								
2	Pengujian dosen pembimbing			√																							
3	Izin seminar					√																					
4	Seminar proposal dan perbaikan hasil seminar							√																			
5	Pengajuan izin riset									√																	
6	Riset lapangan dan pengelolaan data														√												
7	Penyusunan skripsi																√										
8	Perbaikan skripsi																		√								
9	Sidang munaqasyah dan penyempurnaan skripsi																								√		√

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Historis dan Geografis

a. Historis

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung pada mulanya adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Negeri 2 Tungkal Ulu. Sekolah ini berdiri pada tahun 1985 dan mulai beroperasi pada tahun 1986. Sejak awal berdirinya sekolah ini telah ditetapkan pemerintah sebagai lembaga pendidikan negeri. Jumlah siswa pertamanya sebanyak 150 orang dan jumlah gurunya sebanyak 12 orang, dibantu 5 orang administrasi. Pada tahun 2004, ada pemekaran Kecamatan dan Desa, maka Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri 2 Tungkal Ulu ini berubah nama menjadi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung. Proses pembelajaran di sekolah ini berlangsung pada pagi hari yang berlokasi di jalan Jenderal Ahmad Yani Merlung.

Adapun nama-nama Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung dari masa ke masa adalah sebagai berikut:

1. Marpaung (1997 - 1990)
2. Masri John (1990 - 1992)
3. Drs. A. Rizal Atif (1995 - 1995)
4. Yamsu Rinaldi, S.Pd (1995 - 2005)
5. Muchni Hadi Asmara (2005 - 2006)
6. Hartanta, S.Pd, M.Pd (2006 - 2015)
7. Megawati, S.Pd (2015 - 2017)
8. Hartanta, S.Pd, M.Pd (2017 - sekarang)

b. Geografis

Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung termasuk wilayah Kecamatan Merlung tepatnya di jalan Jenderal Ahmad Yani Merlung,

Kelurahan Merlung, Kecamatan Merlung, Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Adapun batas-batas wilayah sebagai berikut:

- 1) Sebelah Utara: Berbatas dengan Jalan Lintas Timur
- 2) Sebelah Timur: Berbatasan dengan rumah penduduk
- 3) Sebelah Selatan: Berbatasan dengan perkebunan masyarakat
- 4) Sebelah Barat: Berbatas dengan umah penduduk. (Dokumentasi SMP Negeri 1 Merlung Tahun 2019)

2. Data Sekolah

Berikut ini identitas Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung:

Tabel 4.1

Identitas Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

No.	Uraian	Keterangan
1.	Nama Sekolah	Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung
2.	Alamat Sekolah	Jl. Jenderal Ahmad Yani Merlung, Kec. Merlung, Kab. Tanjung Jabung Barat, Provinsi Jambi.
3.	Nomor Statistik Sekolah	20.1.1004.05.006
4.	Tipe Sekolah	A/A1/A2/B/B1/B2/C/C1/C2
5.	Status Sekolah	Negeri
6.	Nilai Akreditasi Sekolah	A
7.	Waktu Penyelenggaraan	Pagi
8.	Status Gedung	Milik Sendiri
9.	Nomor Telpon/HP	+62 853-6931-4547
10.	Kode Pos	36554

Berdasarkan letak geografis dan identitas sekolah diatas, maka dapat diketahui bahwa Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung letaknya sangat strategis dan mudah dijangkau oleh kendaraan umum ataupun kendaraan pribadi, sehingga siswa yang bersekolah di Sekolah

Menengah Pertama Negeri 1 Merlung tidak mengalami kesulitan untuk sampai ke sekolahnya. Ini termasuk salah satu daya jual dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. (Dokumentasi SMP Negeri 1 Merlung Tahun 2019)

3. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

a. Visi Sekolah

Visi sekolah adalah imajinasi moral yang dijadikan dasar atau rujukan dalam menentukan tujuan atau keadaan masa depan sekolah yang secara khusus diharapkan oleh sekolah. Visi sekolah merupakan turunan dari visi pendidikan nasional yang dijadikan dasar atau rujukan untuk merumuskan misi, tujuan dan sasaran untuk mengembangkan sekolah di masa depan yang diimpikan dan terus terjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Adapun visi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung adalah **“Unggul Dalam Prestasi Dan Teladan Dalam Perilaku”**. Berikut ini indikator visinya:

- 1) Unggul dalam prestasi akademik
- 2) Unggul dalam layanan pendidikan
- 3) Unggul dalam persaingan masuk Sekolah Menengah Atas
- 4) Unggul dalam aktivitas keagamaan
- 5) Unggul dalam kegiatan ekstrakurikuler
- 6) Menjadi teladan di masyarakat karena memiliki sikap dan perilaku serta budi pekerti yang luhur.

b. Misi Sekolah

Untuk mewujudkan visi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung tersebut, diperlukan suatu misi jangka panjang dengan arah yang jelas. Adapun misi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung tersebut adalah:

- 1) Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga dapat mengembangkan daya kreasi dan inovasi siswa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

- 2) Memberikan layanan pendidikan yang efektif sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal
 - 3) Menyiapkan siswa agar dapat melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas yang favorit
 - 4) Menumbuhkan kecintaan terhadap ajaran agama yang dianut dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari
 - 5) Aktif mengikuti kegiatan yang bersifat ekstrakurikuler
 - 6) Menjadikan sekolah sebagai pusat kebudayaan.
- c. Tujuan Sekolah

Tujuan yang hendak dicapai oleh Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung adalah sebagai berikut:

- 1) Pencapaian rata-rata nilai ujian nasional minimal 7,00
- 2) Terwujudnya layanan pendidikan yang baik sesuai dengan kemampuan dan minat serta bakat siswa
- 3) Banyaknya lulusan siswa yang dapat diterima di sekolah lanjutan atas yang favorit
- 4) Dapat mengikuti lomba MTQ tingkat kecamatan maupun kabupaten
- 5) Memiliki team olahraga yang mampu tampil pada even kecamatan ataupun kabupaten
- 6) Terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif dan tertib
- 7) Memiliki group seni yang bisa ditampilkan pada acara resmi tingkat kecamatan
- 8) Mengkondisikan sekolah agar terakreditasi baik.

4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

Sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung ini terdiri dari tenaga kependidikan, pendidik dan siswa. Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6, yang dimaksud dengan Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan,

seperti kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga kepastakaan, tenaga administrasi dan lain. Sedangkan Tenaga Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung memiliki guru sebanyak 25 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Kedaaan Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Pangkat
1.	Hartanta, S.Pd, M.Pd	Kepsek	S2	Pembina IV/A
2.	Fadlan, S.Pd	Wakepsek	S1	Pembina Tk.I III/b
3.	Risbianto, S.Or	Waka Kurikulum	S1	Penata III/c
4.	Eli Zuraimah, S.Pd	Guru	S1	Pembina IV/A
5.	Ani Suprimarni, S.Pd	Guru	S1	Pembina IV/A
6.	Mimik Insyafiati, S.Pd	Guru	S1	Pembina IV/A
7.	Megawati, S.P	Guru	S1	Pembina IV/A
8.	Suharman	Guru	D2	Pembina IV/A
9.	Zafri	Guru	D2	Penata Tk.I III/d
10.	Resiani, S.Pd	Guru	S1	Penata III/c
11.	Netrilena, S.Pd	Guru	S1	Penata III/c
12.	Niel Azmi, S.Pd	Guru	S1	Penata III/c
13.	Elvina Sari, S.Pd	Guru	S1	Penata III/c
14.	Anita Afriliani, S.Pd	Guru	S1	Penata III/c
15.	Darqatni, S.P	Guru	S1	Penata III/c
16.	Bul Akhir, S.Pd.I	Guru	S1	Penata Muda Tk.I III/b
17.	Yulita, S.Pd	Guru	S1	Penata Muda Tk.I III/b



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

18.	Mujiono, S.Ag, M.Ag	Guru	S2	Penata Muda Tk.I III/b
19.	Anwar Haviz, S.Pd	Guru	S1	Penata Muda Tk.I III/b
20.	Ade Putri Harman, S.Pd	Guru	S1	Penata Muda Tk.I III/b
21.	Endang Nugraheni, S.Pd	Guru	S1	Pembina IV/a
22.	Junani Ginting, S.Sos	Guru	S1	Penata III/c
23.	Noviana, S.Pd.I	Honor	S1	-
24.	Lisa Sylviarman, S.Pd	Honor	S1	-
25.	Ria Oktariana, S.Pd	Honor	S1	-
26.	Marini, S.Pd	Honor	S1	-
Jumlah			26 orang	

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa tidak semua guru bisa dikatakan profesional dan handal, karena masih memiliki 2 orang guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan strata satu. Untuk kedepannya, pihak sekolah perlu mendorong guru tersebut untuk menyelesaikan pendidikan strata satu agar sama dengan guru yang lainnya di Sekolah menengah Pertama Negeri 1 Merlung, sehingga lebih mengoptimalkan didalam kerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Selain tenaga guru, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung juga didukung tenaga yang lain yaitu:

Tabel 4.3

Staf Tata Usaha Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	Evi Sasmita, S.Pd	Adm	S1
2.	Nisna Warni, S.E	Adm	S1
3.	Susila Novita, S.Pd	Pustakawan	S1

4.	Rori Amelia	TU	D1
5.	Sri Wahyuni	Kebersihan	SMP
6.	Main Umar	Penjaga Sekolah	SD
Jumlah		6 Orang	

Pada tabel diatas bahwa karyawan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung berperan sebagai administrator untuk memberikan pelayanan yang memuaskan dan membina hubungan yang baik dengan kepala sekolah, guru, siswa, dan komite.

5. Keadaan Siswa

Siswa merupakan salah satu faktor penunjang dalam pendidikan, tanpa siswa mustahil pendidikan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung, jumlah siswa disekolah tergambar pada tabel berikut:

Tabel 4.4

**Keadaan Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung
Tahun Ajaran 2019/2020**

No.	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	VII	72	56	128
2.	VIII	61	66	127
3.	IX	57	65	122
Jumlah				377

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Sekolah menengah Pertama Negeri 1 Merlung memiliki jumlah siswa yang banyak yakni 377 siswa yang menempati 14 kelas. Hal ini tentu merupakan tanggung jawab yang besar bagi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Ini tentu bukanlah tugas yang ringan bagi pihak sekolah dalam memenuhi permintaan masyarakat dalam meningkatkan mutu

pendidikan dan pembelajaran yang bermutu di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung.

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda yang bergerak dan tidak bergerak yang dibutuhkan untuk menunjang penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Rohiat, 2012, hlm. 26)

Dengan demikian apabila sarana dan prasarana kurang mendukung, maka penyelenggaraan atau pelaksanaan proses pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung juga terhambat dan dapat berjalan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, apabila sarana dan prasarannya mendukung dan lengkap, maka akan memudahkan proses pembelajaran sehingga tercapai pendidikan yang bermutu di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung. Sebab sarana dan prasarana pendidikan merupakan sumber belajar bagi komunitas sekolah, terkhusus bagi guru dan murid.

Sarana dan prasarana yang tersedia di Sekolah Menengah pertama Negeri 1 Merlung, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Keadaan Prasarana di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

No.	Sarana	Jumlah	Keterangan
1.	Ruang Kantor Kepala sekolah	1 Ruang	Baik
2.	Ruang Majelis Guru	1 Ruang	Baik
3.	Ruang Tata Usaha	1 Ruang	Baik
4.	Ruang Belajar (Kelas)	14 Ruang	Baik
5.	Ruang Perpustakaan	1 Ruang	Baik
6.	Ruang IPA	1 Ruang	Baik
7.	Ruang Keterampilan	1 Ruang	R. Ringan
8.	Mushalla	1 Ruang	Baik
9.	Ruang UKS	1 Ruang	Baik
10.	Kamar Mandi/WC Guru	2 Ruang	R. Ringan

11.	Kamar Mandi/WC Siswa	10 Ruang	R. Sedang
12.	Kamar Mandi/WC Tamu	1 Ruang	R. Sedang
13.	Ruang Bimbingan Konseling	1 Ruang	Baik
14.	Gudang dan Dapur	1 Ruang	Baik
15.	Koperasi	1 Ruang	Baik
16.	Ruang OSIS dan Pramuka	1 Ruang	Baik
17.	Kantin	4 Ruang	R. Ringan
18.	Rumah Penjaga	1 Ruang	Baik
19.	Rumah Pompa Air	1 Ruang	Baik
20.	Lapangan Bola Voli	1 Ruang	R. Ringan
21.	Lapangan Bola Kaki	1 Ruang	R. Ringan
22.	Lapangan Takraw	1 Ruang	R. Ringan
23.	Lapangan Badminton	1 Ruang	R. Ringan
24.	Lapangan Tenis Meja	1 Ruang	R. Ringan
25.	Lapangan Basket	1 Ruang	R. Ringan
26.	Lapangan Upacara	1 Ruang	Baik

Tabel 4.6
Keadaan Sarana di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung

No.	Sarana	Jumlah	Keterangan
1.	Maja dan Kursi Karyawan	29 Buah	Baik
2.	Meja dan Kursi Siswa	377 Buah	Baik
3.	Papan Tulis	14 Buah	Baik
4.	Jam Dinding	6 Buah	Baik
5.	Mesin Ketik	1 Buah	Baik
6.	Almari	20 Buah	Baik
7.	Bel Listrik	6 Buah	Baik
8.	Bola dan Net Voli	1 Buah	Baik
9.	Bola Kaki	1 Buah	Baik
10.	Rebana	1 Set	Baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthha Jambi

11.	Bola Takraw	3 Buah	Baik
12.	Net Takraw	1 Buah	Baik
13.	Bola Pimpong	8 Buah	Baik
14.	Buku Koleksi Perpustakaan	5000 Eksp	Baik
15.	Buku Pegangan Guru	150 Eksp	Baik
16.	Buku Pegangan Siswa	1800 Eksp	Baik
17.	Papan Data	10 Buah	Baik
18.	Rak Buku	8 Buah	Baik
19.	Bendera	4 Buah	Baik
20.	Buku Kas dan Buku Induk	Lengkap	Baik
21.	Peta	7 Buah	Baik
22.	Globe	1 Buah	Baik
23.	TV 29 Inch	2 Buah	Baik
24.	Antena Parabola	1 Buah	Baik
25.	Jinset	1 Buah	Baik
26.	Komputer	1 Unit	Baik
27.	Laptop	5 Buah	Baik

7. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah personil yang bergabung dalam suatu organisasi, melalui struktur organisasi maka dapat dilihat tugas, wewenang, dan bidang kerja yang ada di organisasi tersebut. Sebagai satuan organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta, kecil atau besar tidak terlepas dari suatu struktur organisasi kepengurusan, karena kepengurusan itulah yang akan menjalankan roda-roda organisasi.

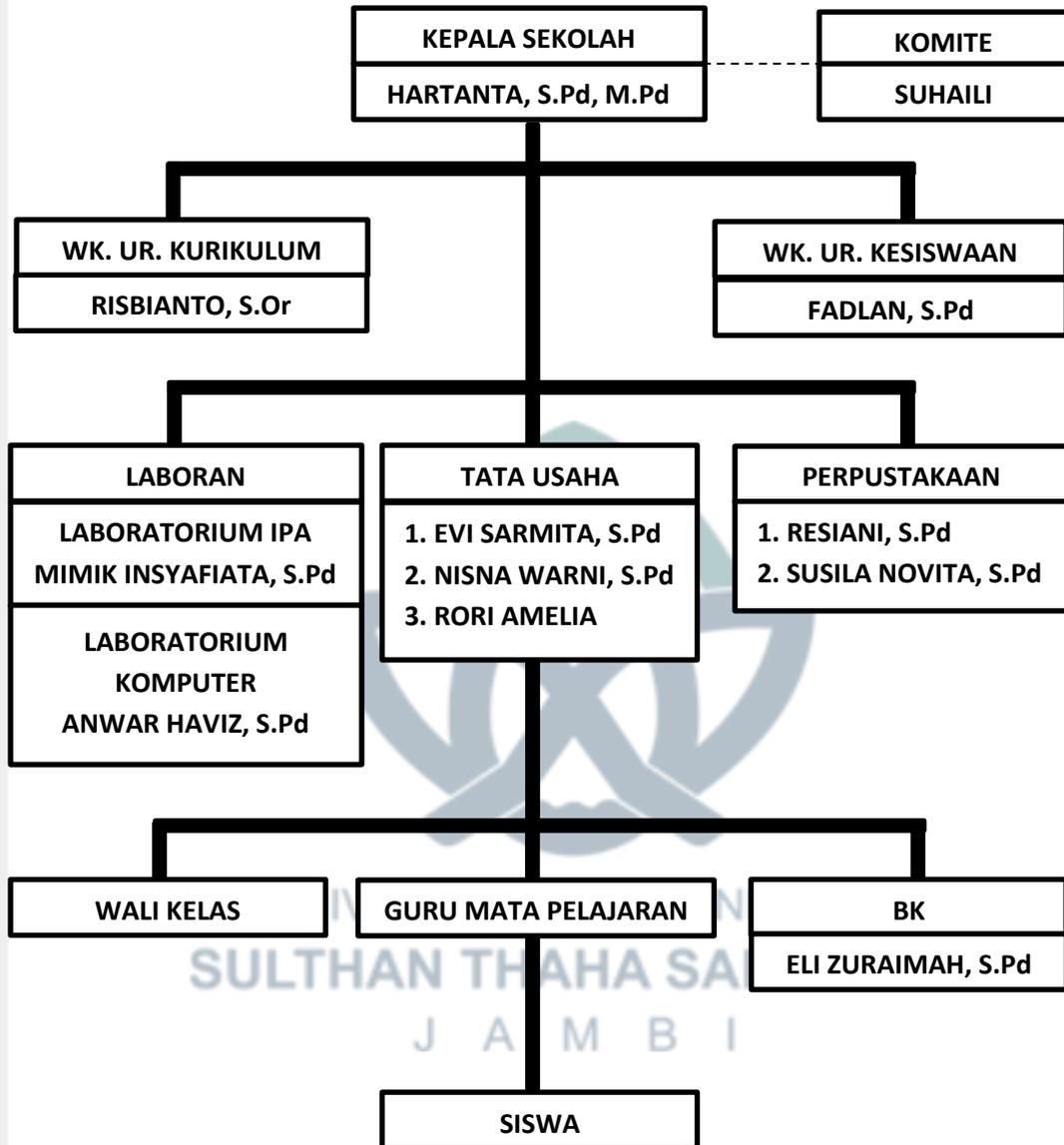
Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung merupakan lembaga pendidikan formal memiliki organisasi yang terdiri dari beberapa personil, mulai dari kepala sekolah sampai siswa yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu lebih jelasnya berikut sturuktur organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthha Jambi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Merlung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

B. Temuan Khusus dan Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Setiap pemimpin memiliki gaya dan tipe kepemimpinan yang bervariasi. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin mampu memenuhi fungsinya, meskipun kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan tersebut, setiap proses kepemimpinan akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu, setiap pemimpin harus mampu menganalisis situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat di manfaatkan dalam wujud fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya. (Observasi, 27 April 2019)

Kepala sekolah adalah ketua atau pemimpin di lembaga sekolah yang memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan anggotanya melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh anggota dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah lebih baik lagi. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Hartanta, S.Pd, M.Pd selaku Kepala Sekolah SMPN 1 Merlung:

“Pemimpin di lembaga pendidikan itu ada pada kepala sekolah, karena kepala sekolah itu ialah seorang ketua di dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan tersebut pasti ada dalam diri kepala sekolah. Nah, kepala sekolah ini adalah orang bisa memberikan pengaruh, mendorong, mengatur, menggerakkan dan menuntun semua staf di bawahnya melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerjasama organisasi untuk menjadikan sekolah lebih baik lagi sesuai tujuan yang telah ditentukan bersama.” (Wawancara, 27 April 2019)

Hal yang serupa juga dikatakan oleh Bapak Risbianto, S.Or selaku Waka Kurikulum beliau mengungkapkan:

“Pemimpin itu ya sama seperti ketua, kalau di lembaga pendidikan pemimpin itu adalah kepala sekolah. Jadi, kepala sekolah ini adalah orang mempunyai sikap untuk mendorong, mengajak, menuntun, mempengaruhi para anggota organisasi untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan tertentu demi kebaikan sekolah yang lebih baik lagi kedepannya.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Dari pemaparan diatas menjelaskan bahwa seorang pemimpin didalam lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah ketua di dalam lembaga pendidikan. Dan dalam diri kepala sekolah harus mempunyai jiwa pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dapat memberikan pengaruh, mendorong, mengatur, menggerakkan dan menuntun semua staf semua jajaran dibawah naungannya untuk tetap pada satu tujuan bersama yaitu untuk memajukan sekolah menjadi lebih baik lagi.

Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya senantiasa mengedepankan rasa persaudaraan, kekeluargaan dan membangun mitra kerja mulai dari Komite, Wali Murid, Setakeholders, Tokoh Masyarakat. Untuk membangun kerjasama tidak memandang bawahan sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bahwa bawahan juga manusia yang harus dikembangkan secara baik untuk bersamasama mencapai tujuan visi dan misi bersama. Tidak memandang bawahan sebagai pekerja, sebagaimana hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Sebagai seorang pimpinan, kita harus mempunyai inisiatif. Inisiatif di sekolah ini kebanyakan 90% dari warga sekolah. Tugas kepala sekolah itukan mengembangkan sekolah, jadi melalui perencanaan yang disusun oleh kepala sekolah itu merupakan inisiatif, kemudian inisiatif itu disampaikan kepada guru, kepada orang tua, kemudian disetujui sama-sama barulah kita laksanakan, yang namanya program tahunan.

Kita juga memberikan kesempatan kepada guru dan staf yang ingin mengikuti berbagai macam pelatihan guna meningkatkan jenjang karirnya, ini disusun jadwalnya oleh ketua/staf Kelompok Kerja Sekolah (KKS).

Nah sebagai kepala sekolah ini, sebelum kita memotivasi orang lain, motivasilah diri sendiri terlebih dahulu. Selalu mengingatkan untuk memberi pelayanan pendidikan yang maksimal kepada para siswa. Contohnya seperti disiplin waktu, selalu datang tepat waktu jikapun ada

keterlambatan, akan dikonfirmasi ke guru maupun staf. Kita juga mengingatkan bawahan untuk selalu memperhatikan kerapiahnya, selalu menunjukkan sosok pemimpin yang rapih, selalu menggunakan seragam yang sudah menjadi peraturan sekolah. Kita harus terbuka, tidak boleh berpihak kepada salah satu, semuanya harus netral, mendaya-gunakan saran dan menghargai semua ide-ide dari para jajaran untuk kebaikan sekolah kedepannya. Dan juga harus menjaga komunikasi yang baik antar warga sekolah agar tercipta suasana kekeluargaan yang harmonis.” (Wawancara, 27 April 2019)

Dari hasil wawancara diatas, terlihat bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah terbuka dan menganggap bawahan sebagai mitra kerja, mendaya-gunakan saran dan menghargai semua ide-ide dari para jajaran, serta membeikan keteladanan untuk kebaikan sekolah kedepannya.

Dari observasi yang peneliti laksanakan, bahwa Bapak Hartanta, S.Pd., M.Pd merupakan kepala sekolah yang memiliki wibawa tinggi, beliau merupakan sosok kepala sekolah yang dihormati, disegani dan pantas untuk dijadikan tauladan bagi anggotanya. Hal tersebut bisa dibuktikan dengan pernyataan salah satu guru, Ibu Elvina Sari, S.Pd mengatakan:

“Komunikasi dengan kepala sekolah kita tinggal terbuka saja, enggak pernah membeda-bedakan gitu loh, enggak membedakan agama dan suku. Kalau dilihat semua guru di SMP 1 Merlung ini, enggak semuanya orang Merlung disini ada yang dari Medan, ada yang dari Padang, ada yang dari Kerinci, jadi komunikasinya baik, enggak ada yang skip-skip gitu, semuanya oke. Selama puluhan tahun disini bergaul dengan kepala sekolah dan teman-teman Ibu, nilai-nilai multikulturalismenya terjaga gitu, terjadinya toleransi. Saya kenal kepala sekolahnya itu, orangnya tegas, jujur, pekerja keras dan menjadi teladan bagi masyarakat sekolah. Beliau memberi arahan kerja dengan sabar dan lebih mengayomi.

Dalam kepemimpinannya ya tergantung permasalahannya apa. Ada permasalahan yang harus dimusyawarahkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakannya, ada yang tidak perlu musyawarah. Itu memang hak preogratif kepala sekolah, selaku bagian bawah kalau kebijakan itu menguntungkan terhadap sekolah, ya setuju saja.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Hal senada juga dikatakan oleh Ibu Eli Zuraimah, S.Pd:

“Hubungan dengan kepala sekolah baik sekali, sangat baik. Beliau tegas, jujur, tidak membeda-bedakan kami (guru), dan menganggap bawahan sebagai mitra kerja, musyawarah secara kekeluargaan. Tidak ada istilah atasan-bawahan semua sama, tidak membeda-bedakan semua. Beliau selalu memberikan arah pendekatan yang humanis, sehingga kami merasa segan. Dan dalam hal berkomunikasi tadi, kita juga bisa lewat media sosial, dengan adanya grup Whatsapp bagi guru dan staf SMP ini, untuk mempermudah apa yang ingin disampaikan dan di diskusikan.

Beliau ini dalam mengambil keputusan sebisa mungkin selalu melibatkan para guru dan staf. Hampir setiap permasalahan diselesaikan dengan cara musyawarah bersama guru dan staf, tetapi memang ada beberapa hal yang menjadi hak prerogatif kepala sekolah. Contohnya dalam menunjuk guru atau staf untuk dijadikan koordinator atau wali kelas, tentunya dengan melihat latarbelakang pendidikan guru yang bersangkutan, dan selalu bersedia membuka diri untuk berunding mengenai masalah yang dihadapi. Pro dan kontra itu tetap ada, ya jalani mengikuti alur.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Berdasarkan Observasi peneliti pada hari senin, mulai pukul 08:00 WIB setelah upacara bendera, Kepala Sekolah melakukan rapat kecil (rapat private) bertempat di ruang guru, Kepala Sekolah mampu mengambil keputusan dalam menghadapi suatu masalah dan saling memberikan informasi perihal masukan tentang apa yang dihadapi dan dikendalikan serta motivasi. Dalam pengambilan keputusan, guru dan staf selalu dilibatkan. Dengan tahapan adanya rundingan antara kepala madrasah, guru, dan staf yang terlibat, tahapan kemudian lalu diambil jalan terbaik dalam pengambilan keputusan. Ini juga didukung oleh hasil observasi peneliti dan wawancara penulis dengan Bapak Risbianto S.Or, beliau menuturkan bahwa:

“Hubungan kita guru, majelis guru, staf, pegawai, dan kepala sekolah itu baik. Beliau selalu memberi contoh atau menjadi teladan, dan memberi reward bagi mereka yang berprestasi. Beliau juga memberikan kesempatan dan dukungan bagi guru dan staf dalam mengikuti pelatihan yang dapat

meningkatkan jenjang karir, dan mendukung apapun kegiatan positif yang didinginkan guru dan staf.

Jadi kalau ada guru yang misalnya tidak disiplin atau ada masalah itu pasti kepala sekolah akan memberitahu, menegur dan mengkomunikasi secara face to face. Kemudian ada diisi rapat-rapat kecil setiap hari senin setelah upacara bendera sebelum kegiatan pembelajaran dimulai, ada masukan dari bapak ibu guru kepada pimpinan kepala sekolah, begitu juga sama kepala sekolah juga akan memberikan motivasi atau apa-apa yang baik dan yang belum baik, supaya ke depannya bisa menjadi lebih baik lagi.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Sementara itu Winda, salah satu siswa kelas IX A SMPN 1 Merlung mengungkapkan bahwa:

“Hubungan dengan Kepala Sekolah baik-baik saja Kak, bapaknya tegas dan tidak membeda-bedakan dalam memperlakukan kami. Enaklah belajar dengannya, rata-rata Bapaknya banyak menjelaskan materi dan kadang disuruh mencatat.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Hal yang serupa juga dikatakan oleh Taufik Akbar, selaku ketua OSIS dan siswa kelas VIII A SMPN 1 Merlung:

“Baik be bang hubungan kami dengan Kepala Sekolah, dak ado dibeda-bedakan kami, bapaknya tegaslah.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Kepala sekolah juga memberikan ruang bagi komponen organisasi pendidikan dalam mengaktualisasikan potensi mereka, salah satunya melalui kegiatan musyawarah dan membiasakan untuk sharing. Bapak Risbianto S.Or, menjelaskan sebagai berikut:

“Kalau masalah dengan guru, kita akan memanggil langsung, diajak untuk sharing. Saya memanggil satu atau dua orang. Biasanya ya satu orang gitu saya panggil, misalnya ada permasalahan sering terlambat, maka saya beri motivasi dengan cara saya melakukan pendekatan. Jadi dengan pemanggilan langsung, kalau ternyata panggilan dari saya tidak ada perubahan, berikutnya baru pemanggilan oleh kepala sekolah.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Sementara itu, untuk nilai-nilai multikulturalisme yang ditransformasikan oleh kepala sekolah dalam kepemimpinannya, beliau mengatakan:

“Perencanaan dibidang toleransi, semuanya mendapatkan hak sama, kita tidak ada yang membeda-bedakan, baik suku, antar golongan, dan agama. Yang Islam yasinan di hari jum’at dan yang Kristen membaca Alkitab. Perencanaan lainnya sebetulnya banyak, seperti pengembangan diri. Siapa yang mempunyai bakat tentang agama silahkan, yang Kristen pun bisa melakukan di gerejanya, yang Islam bisa mungkin ceramah, mengaji Al-Qur’an dan sebagainya. Perencanaan tersebut dapat dilihat dari visi misi yang berkaitan dengan nilai-nilai multikultural. Kemudian di bidang demokrasi, semuanya diberikan hak yang sama menyuarakan pendapat, mungkin pada saat pemilihan ketua OSIS, itu demokrasinya berjalan. Kemudian kesetaraannya, didalam pengikutsertakan siswa yang berberprestasi apa saja tidak mengenal agama, punya kesamaan semuanya, baik orang yang ada disekitar Merlung atau bukan, sama. Yang Islam atau non-Islam sama. Kemudian masuk lagi, kita tidak pernah membedakan apa saja di sekolah ini melihat dari tingkat dan lain-lain, pokoknya semuanya bersandingan. Kalau ada kendala, kita mencari solusi sebaik mungkin. (Wawancara, 27 April 2019)

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, penulis menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah berpola transformasional. Ada empat karakteristik kepemimpinan transformasional dalam menunjang implementasi kepemimpinan transformasionalnya yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration*.

1. *Idealized influence* yaitu pengaruh idealis. Pengaruh idealis disini, kepala sekolah dalam mengambil keputusan selalu melibatkan para guru dan staf di sekolah. Setiap ada permasalahan selalu diselesaikan dengan cara musyawarah, dengan tahapan rundingan kepala sekolah, guru dan staf yang terlibat. Bentuk lain dari pengaruh idealis yaitu kepala sekolah dapat mencontohkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat dari para guru dan staf, dengan cara mengingatkan mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah juga selalu jujur dan terbuka mengenai segala permasalahan yang dihadapi sekolah.

2. *Inspirational Motivation*, yaitu kepala sekolah selalu datang tepat waktu ke sekolah, guna untuk menumbuhkan motivasi kerja agar dapat bekerja secara optimal. Kepala sekolah sebelum memotivasi orang lain, dia memotivasi dirinya sendiri terlebih dahulu. Selanjutnya, dalam memerhatikan jenjang karir, kepala sekolah memberikan kesempatan dan dukungan kepada guru dan staf yang ingin mengikuti berbagai macam pelatihan guna meningkatkan jenjang karirnya, yang di susun jadwalnya oleh ketua/staf Kelompok Kerja Sekolah (KKS).
3. *Intellectual Stimulation*, yaitu dimana kepala sekolah disini sebagai penampung dan penindaklanju ide-ide atau aspirasi dari guru dan staf serta stakeholder. Lalu, bentuk tindakan yang dilakukan kepala sekolah ini yaitu dilakukannya sharing ketika rapat dan mendiskusikan ide dan gagasan tersebut agar dapat terlaksanakan. Bentuk lainnya yaitu terbuka dan dapat menerima kritik dan saran.
4. *Individualized Consideration*, yaitu kepala sekolah memberi pertimbangan pribadi, kepala sekolah disini, selalu mendengarkan keluhan-keluhan dari guru dan staf. Namun, walau tidak harus selalu melalui rapat dalam menyampaikannya karena zaman sekarang sudah modern keluhan-keluhan yang dirasakan bisa langsung disampaikan melalui sms, telepon ataupun Whatsapp, dikarenakan kepala sekolah tidak mau mempersulit para guru dan karyawan. Kepala sekolah sejauh ini memang dapat berperan sebagai pendengar yang baik, memberikan solusi maupun saran yang dibutuhkan kepada para guru dan stafnya yang mengutarakan keluhan-keluhan.

2. Strategi Kepala Sekolah Dalam Mentransformasikan Nilai-Nilai Multikulturalisme

Strategi adalah suatu ilmu dan seni pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan pedoman sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di sekolah, terutama dalam

mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Sebagaimana yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung dalam mentransformasikan nilai-nilai multikultural. Perencanaan mentransformasikan nilai-nilai multikultural terlebih dahulu dengan menyusun program. Penyusunan program yang dilakukan oleh kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung berdasarkan hasil musyawarah dengan dewan guru dan komite sekolah juga tokoh agama dan pemuka adat yang menuangkan dalam suatu surat keputusan. Bapak Hartanta, S.Pd, M.Pd mengungkapkan:

“Programnya tersebut diawali dengan perencanaan dari visi misi, kemudian dilanjutkan ke program-program sekolah. Ada program jangka panjang, program jangka menengah dan program jangka pendek. Rencana kegiatannya dapat dilihat di RKT (Rencana Kerja Tahunan). Program yang ada di sekolah kita ini pada dasarnya sudah melibatkan semua *stakeholder* (semua yang terdapat berkepentingan dengan sekolah), baik guru, kepala sekolah, kaur tata usaha, warga sekolah dan orang tua. Ya orang tua siswa, kita sampaikan visi misi baik melalui komite atau menemui langsung pada saat dia di undang ke sini pada rapat ataupun pada saat dia menerima rapor.” (Wawancara, 27 April 2019).

Beberapa strategi Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme, diantaranya:

a. Integrasi nilai-nilai multikultural dalam kegiatan pengembangan diri

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung, Bapak Hartanta, S.P.d, M.Pd mengatakan:

“Kegiatan pengembangan diri di sekolah ini mencakup dua program, yaitu kegiatan terprogram dan kegiatan tidak terprogram. Kalau dalam kegiatan terprogram itu ada kegiatan BK dan ekstrakurikuler yang mengintegrasikan nilai-nilai multikultural di dalamnya. Dan untuk kegiatan pengembangan diri secara tidak terprogram, itu ada kegiatan rutin yang dilakukan secara terjadwal, kegiatan spontan dan kegiatan keteladanan. Contohnya kegiatan rutin yang dilakukan adalah upacara bendera setiap hari senin dan hari besar nasional, membersihkan lingkungan kelas, berbaris sebelum masuk kelas, piket kelas, berdoa sebelum belajar dan sesudah belajar. Untuk kegiatan spontannya, yaitu pembiasaan senyum, sapa dan salam, saling tolong menolong. Sedangkan untuk kegiatan keteladanan diantaranya

mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan diri dan kelompok, mendahulukan orang yang lebih tua dan anak-anak, menghargai pendapat orang lain, santun dalam berbicara dan bertindak, dan sebagainya. Seluruh kegiatan tersebut terdapat dalam kurikulum sekolah yang tujuannya memang untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai kebutuhan, minat, dan bakat. (Wawancara, 27 April 2019)

Hal senada juga dikatakan oleh Bapak Risbianto, S.Or selaku Waka Kurikulum dan guru olahraga:

“Di Sekolah SMPN 1 Merlung ini menggunakan Kurikulum 2013 yaitu dimulai sejak tahun 2017, jadi dari kelas VII, VIII dan IX sekarang menggunakan kurikulum 2013 dan untuk kegiatan ekstrakurikuler yang terkait dengan ini (transformasi nilai-nilai multikulturalisme) yang sangat aktif yaitu kegiatan ekstrakurikuler olahraga, bela diri dan pencak silat, jadi selebihnya untuk kegiatan-kegiatan olahraga dan lain yang itu ada waktu event-event tertentu baru mulai dilakukan.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Wawancara dengan Ibu Eli Zuraimah, S.Pd, salah satu guru Bimbingan Konseling:

“Pelaksanaan konseling individu dilaksanakan disekolah ini untuk siswanya yang bermasalah dan tidak bermasalah. Pelaksanaannya bisa dikatan berjalan dengan baik. Proses pelaksanaan konseling individu ini dilakukan langsung secara tatap muka. Seperti masalah siswa yang selama ini pendiam di kelas, sudah tiga kali kita konselingkan alhamdulillah siswa tersebut secara perlahan-lahan mulai teratasi dan mau berbaur dengan teman-temannya. Untuk kegiatan BK disekolah ini yang dapat dimanfaatkan siswa antara lain; layanan orientasi, informasi, penempatan, penyaluran, dan pembelajaran.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

b. Integrasi nilai-nilai multikultural dalam mata pelajaran

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung, Bapak Hartanta, S.P.d, M.Pd mengatakan:

“Pengintegrasian nilai multikultural dalam mata pelajaran, itu dilakukan pada setiap pokok bahasan. Dalam prakteknya, integrasi nilai-nilai multikultural tersebut didukung dengan bagaimana sikap dan contoh yang dilakukan oleh guru secara nyata, sesuai dengan keadaan di lingkungan

sekolah, dan disertai dengan pembiasaan yang dilakukan dengan siswa di kelas. Salah satu contohnya, pada mata pelajaran IPS, nah pelajaran tersebut terdapat integrasi dengan pembelajaran yang terkait dengan sistem dan nilai-nilai sosial yang berlaku di masyarakat. Hal tersebut berguna untuk membantu siswa memahami kehidupan di lingkungan yang multikultural, sehingga dia bisa menerima keberagaman. Selanjutnya PKN, dalam mata pelajaran tersebut, terdapat aspek-aspek yang diantaranya adalah persatuan bangsa yang meliputi rukun dalam perbedaan, kebebasan dan kemerdekaan dalam mengeluarkan pendapat, gotong royong, dan menghargai dan menghormati keputusan bersama. Dalam prakteknya nilai multikultural tersebut harus di dukung dengan sikap dan contoh-contoh yang diberikan guru secara nyata, sesuai dengan keadaan di lingkungan sekolah, dan disertai dengan pembiasaan yang dilakukan dengan siswa di kelas. Sebetulnya tiap-tiap mata pelajaran itu telah ada nilai-nilai multikulturalismenya.” (Wawancara, 27 April 2019)

Kemudian wawancara dengan Bapak Risbianto, S.Or yang mengatakan bahwa:

“Itu secara menyeluruh setiap mata pelajaran sudah ada disitu, karena didalam penilaian-penilaian tentang sikap anak, itu sudah masuk disitu tentang sikap sosial dan sikap spritual. Jadi tentang keagamaan juga ada dimasukkan, kemudian ada nilai-nilai sikap sosial yang seperti toleransi, demokrasi, kesetaraan, dan keadilan, itu sudah ada dicantumkan didalam penilaian kurikulum 2013.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Wawancara dengan Ibu Elvina Sari, S.Pd mengatakan:

“Metodenya, sekarang yang lebih topnya preventif namanya, jadi pendekatan preventif itu ada lima tahapan. Jadi pertama memang gurunya harus membuka wawasan siswa, jadi sekarang sistem wawancara atau penjelasan didepan kelas itu lebih dipersedikit gitu, harus lebih banyak siswanya yang bekerja daripada gurunya sekarang. Jadi bagaimana caranya? Siswa bekerja, kita harus bisa membuka wawasan siswa, kita harus bisa mengajak siswa untuk lebih berpikir gitu. Jadi kalo zaman dulu kan gurunya ngomong dan ngobrol tuh didepan, bla-bla suruh siswa mengerjakan tugas, sehingga siswanya bosan. Kalo sekarang kan enggak, pembelajarannya tidak hanya didalam kelas, sekarang pembelajarannya boleh di halaman kek, studi kepustakaan, kalo sekarang ada sistem

terbarunya juga, jadi anak-anak ini menarik gitu, gak bosan, gak monoton.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

c. Integrasi nilai-nilai multikultural secara langsung dan tidak langsung

Kepala Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung, Bapak Hartanta, S.P.d, M.Pd mengatakan:

“Selain integrasi dalam kegiatan ekstrakurikuler dan mata pelajaran, terdapat juga nilai-nilai multikultural yang di tanamkan oleh guru, baik langsung maupun tidak langsung. Metodenya berdasarkan dinamika peserta didik, santai dan tidak menekan peserta didik. Contohnya, dalam kegiatan belajar mengajar tersebut, guru memberikan contoh, teladan dan menciptakan suasana kelas yang demokratis pada siswa, seperti memberikan kebebasan mengemukakan pendapat pada siswa, menghargai dan menghormati orang lain tanpa membeda-bedakan. Semuanya mendapat hak yang sama.” (Wawancara, 27 April 2019)

3. Kendala dan Solusi Kepala Sekolah dalam Mentransformasika Nilai-Nilai Multikulturalisme

Seiring dengan terjadinya perubahan di dalam tata kehidupan bangsa, menuntut pula perubahan besar dalam tata kehidupan manusia termasuk pendidikan. Berbagai permasalahan masih kerap muncul di dunia pendidikan, termasuk penurunan kualitas tenaga pendidik, kurangnya sarana dan prasarana, perubahan arah kebijakan dari pemerintah pusat dan sampai dengan realita yang terjadi hari ini. Namun hal tersebut tergantung bagaimana cara kita menyikapinya agar kendala tersebut dapat diatasi demi tercapainya tujuan. (Observasi, 27 April 2019)

Kepala Sekolah SMPN 1 Merlung, Bapak Hartanta, S.P.d, M.Pd mengatakan:

“Pertama ada yang namanya faktor internal dan eksternal. Internal itu dari diri kita sendiri, dari luar sekolah, baik gurunya, siswanya. Kemudian faktor eksternal, dari lingkungan sekolah yang tidak mendukung. Nah solusinya kalau di dalam, bagaimana cara kita menyampaikan program-program itu kepada siswa dengan baik, kemudian kalau tidak bisa berjalan, kita tegur, kita mencari solusi-solusi apa yang dikendalikan baik guru, siswa, maupun yang ada di sekolah. Tetapi kalau dari luar, salah satunya

adalah kita memanggil orang tua dengan menyampaikan program sekolah baik melalui komite atau wawancara langsung itu disampaikan, kalau itu lancar. Kalau semuanya itu lancar, kita pun minta dinilai oleh orang lain dari luar, bagaimana program kami? sudah berjalan baik tidak? lalu minta masukan.” (Wawancara, 27 April 2019)

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme adalah faktor internal, yaitu terkait permasalahan diri sendiri (individual), sedangkan faktor eksternal, yaitu lingkungan sekolah yang tidak mendukung. Solusinya adalah bagaimana cara kita memilih strategi dan metode penyampaian program yang baik kepada guru, siswa, dan wali murid. Jika semuanya lancar dan berjalan dengan baik, maka kepala sekolah meminta masukan penilaian terhadap program tersebut.

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Elvina Sari, S.Pd, beliau mengatakan:

“Ya kadang ada dari siswanya juga, siswanya ini tidak siap menghadapi pembelajaran. Jadi kendala preventif ini dia agak-agak terkejut, dia harus bisa membuat pertanyaan dulu, dan juga harus tahu jawabannya. Dan ada juga yang mengintimidasi temannya karena tidak mau memberikan contekan, pilih-pilih teman saat proses pelajaran kelompok. Solusinya, ya harus dipelajari anaknya, guru yang masuk dikelas itu harus tahu latar belakang ekonomi ya kadang berbeda, sukunya berbeda, agamanya berbeda. Jadi harus pintar menempatkan bahasanya dan mengelompokkan mereka, latihan guru-gurunya juga harus diperbanyak lagi. Siswanya ini juga harus siap, jadi sebelum pembelajaran dimulai dia sudah baca buku-buku dulu gitu. Jadi tahu mau ngapain di kelas, bukan nunggu gurunya datang ke kelas. Misalnya baca teks eksposisi, jadi tahu dulu dia, eksposisi itu apa? mengenai apa? membahas tentang apa? jadi ada keterkaitan gitu, jangan ngango (melamun) kata Bu Resi itu, maksudnya mau tanya gak tahu apalagi jawab. Jadi, harus sama-sama aktif lah. Gurunya harus banyak-banyak bikin bahan pembelajaran dan siswanya juga harus siap, jadi nyambungkan gitu.” (Wawancara, 04 Mei 2019)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthha Jambi

Ibu Eli Zuraimah, S.Pd juga mengungkapkan:

“Faktor pengahambatnya, siswa ini kan punya berbagai latar belakang berbeda sehingga masih tabu terhadap budaya lain. Ya mungkin karena sudah tertanam dari orang tuanya tentang norma-norma tertentu, hal tersebut berpengaruh terhadap mindset masing-masing siswa. Kadang terjadi mengotak-ngotakkan pergaulan, disinilah faktor pengahambatnya. Solusinya, ya sesuai tugas pokok BK salah satunya preventif, yaitu dengan menanamkan nilai-nilai multikultural melalui pembelajaran, baik dikelas maupun diluar kelas, selain diberikan secara teori, juga disertai contoh-contoh penerapannya. Salah satu contohnya adalah pada acara Maulid Nabi dan Isra’ Mi’raj, Bu Elvina dan Bu Resiani ini beragama Kristen, beliau ini ikut menghadiri acara tersebut sampai selesai. Jadi, secara tidak langsung hal tersebut telah menunjukkan bagaimana mentransformasikan nilai multikultural.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Winda salah satu siswa kelas IX A SMPN 1 Merlung mengungkapkan bahwa:

“Kalau dipergaulan sehari-hari di lingkungan sekolah ini, misalnya saat jam istirahat, itu baik-baik saja Bang, yang masalah itu pada saat jam pelajaran, kadang ada sebagian teman yang susah diajak kerja sama kelompok, dia maunya pilih-pilih. Kalaupun mau bekerja sama, itupun karena terpaksa, dia itu tidak berpartisipasi, malah pas selesai tugas dia malah minta cantumkan namanya dalam daftar kelompok tersebut.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

Hal yang serupa juga dikatakan oleh Taufik Akbar, selaku ketua OSIS dan siswa kelas VIII A SMPN 1 Merlung:

“Untuk pergaulan sehari-hari baik-baik be Bang, masalahnya terasa saat ada tugas PR, teman ini ada sih yang bandelnya. Dia mengerjakan PR saat sudah datang ke sekolah, mencontek sama teman lainnya, kalau tidak diberi dan diperlihatkan, dia kadang mengancam.” (Wawancara, 04 Mei 2019)

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Merlung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam menjalankan roda kepemimpinan di SMPN 1 Merlung, kepemimpinan Bapak Hartanta S.Pd, M.Pd adalah berpola transformasional. Hal ini dilihat dari empat indikator kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration*.
 - a) Pengaruh ideal yaitu perilaku seorang pemimpin yang menjadi suri tauladan bagi para guru dan staf.
 - b) Motivasi yang menginspirasi yaitu pemimpin yang selalu memberikan motivasi dan inspirasi.
 - c) Rangsangan intelektual yaitu pemimpin yang berperan sebagai penumbuh kembang ide kreatif dan inovatif.
 - d) Pertimbangan individual yaitu pemimpin yang selalu memberikan perhatian, mendengarkan, menindak lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan guru, staf dan stakeholders.
2. Strategi kepala sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme di SMPN 1 Merlung adalah dengan mengintegrasikan nilai-nilai multikulturalisme pada kegiatan pengembangan diri, integrasi nilai-nilai multikulturalisme pada mata pelajaran, integrasi nilai-nilai multikulturalisme secara langsung dan tidak langsung.
3. Kendala dan solusi yang dihadapi Kepala Sekolah dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme adalah faktor internal, yaitu terkait permasalahan diri sendiri (individual), sedangkan faktor eksternal, yaitu lingkungan sekolah yang tidak mendukung. Solusinya adalah bagaimana cara kita memilih

strategi dan metode penyampaian program yang baik kepada guru, siswa, dan wali murid. Jika semuanya lancar dan berjalan dengan baik, maka kepala sekolah meminta masukan penilaian terhadap program tersebut.

B. Saran

Dari hasil pengamatan penulis, ada beberapa saran terkait dengan penulis ajukan tentang transformasi nilai-nilai multikulturalisme:

1. Bagi Sekolah

- a. Sekolah hendaknya lebih meningkatkan lagi pemantauan pelaksanaan nilai-nilai multikulturalisme agar tercapai secara optimal.
- b. Sekolah hendaknya juga memfasilitasi media-media yang berhubungan dengan keragaman, mengembangkan materi dan tema-tema tentang keberagaman di sekolah. Serta melengkapi sarana dan fasilitas yang masih belum ada atau masih kurang.
- c. Hendaknya dalam melaksanakan pendidikan multikultural, sekolah tidak hanya melaksanakan melalui interaksi dan nilai-nilai saja, namun juga memberikan pengertian langsung kepada siswa agar siswa lebih memahami dan dapat melaksanakan, menjadikan kebiasaan baik dengan kesadaran sendiri untuk memahami orang yang disekitarnya.

2. Bagi Kepala Sekolah dan Guru

- a. Kepala sekolah harus diberikan sosialisai khusus mengenai nilai-nilai multikultural, agar guru lebih memahami tentang pendidikan multikultural.
- b. Guru melakukan inovasi dalam strategi pendidikan multikultural, agar siswa lebih mudah menerima dan memahami apa yang disampaikan oleh guru.
- c. Guru lebih memberik motivasi kepada siswa dalam proses pembelajaran, sehingga siswa dapat menerima apa yang diberikan guru.

3. Bagi Peneliti

- a. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan aspek lain. Misalnya tentang strategi atau metode pendidikan multikultural dalam mata pelajaran tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Arifin Akhmad Hidayatullah. (2012). Implementasi Pendidikan Multikultural Dalam Praksis Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*. Doi: <https://doi.org.100.21831/jppfa.v1i1.1052>
- Anam, Ahmad Muzakkil (2016). *Penanaman Nilai-nilai Multikultural di Perguruan Tinggi: studi kasus di Universitas Islam Malang* (Masters thesis, Universitas Islam Negeri Malik Maulana Ibrahim). Diakses dari <http://etheses.uin malang.ac.id/4076/>
- Asnawi Tetty. 2011. *Kepemimpinan*. Hamada Prima.
- Azwar Idham, (2015). Konsep Multikultural Melalui Pendidikan Serta Implementasi Dalam Dunia Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Sosial*. <http://journal.ikipgripta.ac.id/indek.php/sosial/article/view/104>
- Baidhawiy Zakiyuddin. *Pendidikan Agama Berwawasan Multikultural*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Balai Litbang Agama Jakarta. *Pendidikan Agama Islam dalam Perspektif Multikulturalisme*. Jakarta: Saadah Cipta Mandiri.
- Baroroh Hanik, (2018). Manajemen Pendidikan Nilai-Nilai Multikultural dalam Pembentukan Karakter Religius Siswa di MAN Yogyakarta III tahun Pelajaran 2016/2017. *Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*. Doi: <http://kpai.go.id/berita/kpai-quo/-vadis-perlindungan-anak-di-sekolah--antara-norma-dan-realita>
- D Muh. Tria Kurniadi (2014). *Nilai-nilai Multikultural dan Penanamannya dalam Budaya Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kalasan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Sleman Yogyakarta (Skripsi, Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta). Diakses dari <http://digib.uin-suska.ac.id/13005>

Djaliel, Maman Abdul. 2010. *Etika Manajemen Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Djamiko, Yayat Hayati. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

<http://eprints.ung.ac.id>

Karwati Euis dan Riansa Donni Junni. 2016. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*. Bandung: Alfabeta.

Katsir, Ibnu. 2012. *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani.

Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan – Jilid I*. Bandung: Alfabeta.

Mulyana Rohmat. 2004. *Mengartikulasikan Pendidikan Nilai*. Bandung: Alfabeta.

Mulyasa. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nashir as-Sa'di, Abdurrahman. 2016. *Tafsir Al-Qur'an*. Jakarta: Darul Haq.

Nurcholis Dani (2016). *Manajemen Pendidikan Multikultural (Studi Implementatif Manajemen Pendidikan Multikultural di Sekolah Menengah Pertama Tumbuh Yogyakarta)* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya). Diakses dari <http://digib.uin-suska.ac.id/5632/>

Sagala Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sholihah Faridhatus (2016). *Implementasi Pendidikan Islam Multikultural Dalam Sikap Toleransi Beragama Siswa di Sekolah Menengah Pertama Mardi Sunu Surabaya* (Skripsi, Universitas Islam Sunan Ampel Surabaya). Diakses dari <http://digilib.uinsby.ac.id/0606/>

- Silalahi Urber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refaika Aditama.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan Dadang, dkk. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha Mifta. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Unwanullah Arif, (2012). Transformasi Pendidikan Untuk Mengatasi Konflik Masyarakat Dalam Perspektif Multikultural. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*. Doi: <https://doi.org/10.21831/jppfa.v1i1.1050>
- Wahab Abdul Aziz. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA (IPD)

A. Pedoman Observasi

1. Gambaran umum, letak dan kondisi SMPN 1 Merlung
2. Kondisi kegiatan dan program SMPN 1 Merlung
3. Keadaan kepala sekolah dan guru SMPN 1 Merlung
4. Keadaan staf SMPN 1 Merlung
5. Keadaan fasilitas sarana dan prasarana SMPN 1 Merlung
6. Gambaran umum pelaksanaan nilai-nilai multikulturalisme di SMPN 1 Merlung

B. Pedoman Dokumentasi

1. Sejarah singkat SMPN 1 Merlung
2. Visi dan misi SMPN 1 Merlung
3. Kegiatan dan program SMPN 1 Merlung
4. Keadaan guru, staf dan struktur organisasi SMPN 1 Merlung
5. Keadaan sarana dan prasarana SMPN 1 Merlung
6. Data-data dan dokumentasi proses pelaksanaan transformasi nilai-nilai multikulturalisme

C. Pedoman Wawancara

a. Wawancara dengan Kepala Sekolah

1. Apa itu pemimpin?
2. Bagaimana perencanaan dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme?
3. Apa saja program dalam pengelolaan transformasi nilai-nilai multikulturalisme?
4. Apakah semua warga sekolah termasuk orang tua dan komite terlibat dalam perumusan program?
5. Apakah sudah lengkap sarana dan prasarana di SMPN 1 Merlung ini? Sebagai penunjang transformasi nilai-nilai multikulturalise

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

6. Bagaimana hubungan koordinasi dan komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme?
7. Apakah ada inisiatif kepala sekolah dalam pengembangan nilai-nilai multikulturalisme?
8. Bagaimana pelaksanaan pengelolaan nilai-nilai multikulturalisme? Apakah berjalan dengan baik?
9. Apakah guru sudah melaksanakan dan mendukung program transformasi nilai-nilai multikulturalisme?
10. Apakah ada kerjasama lintas sektor terkait dalam transformasikan nilai-nilai multikulturalisme di sekolah ini?
11. Bagaimanakah sistem evaluasi terhadap transformasi nilai-nilai multikultural?
12. Apa faktor penghambat dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme? Lalu bagaimanakah solusinya?

2. Wawancara dengan Waka Kurikulum

1. Apa itu pemimpin?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah?
3. Bagaimana peran Bapak selaku waka kurikulum dalam membentuk karakter siswa?
4. Bagaimana hubungan koordinasi dan komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme?
5. Apakah sudah lengkap sarana dan prasarana di SMPN 1 Merlung ini? Sebagai penunjang transformasi nilai-nilai multikulturalise
6. Apa model kurikulum yang digunakan?
7. Apa saja kegiatan ekstrakurikuler yang ada di SMP ini dalam menunjang transformasi nilai-nilai multikulturalisme?
8. Apakah nilai-nilai multikulturalisme dimasukkan kedalam setiap mata pelajaran? Atau hanya mata pelajaran tertentu saja?
9. Bagaimana pelaksanaan keagamaan? Apakah sudah menyediakan guru agama masing-masing pada siswa?

10. Bagaimana sekolah mengupayakan agar siswa disekolah ini terbiasa dengan adanya perbedaan dilingkungannya dan dapat menghargai perbedaan yang ada?

3. Wawancara dengan guru BK

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah?
2. Bagaimana hubungan koordinasi dan komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme?
3. Bagaimana cara Anda menghadapi siswa yang memiliki latar belakang yang berbeda?
4. Apakah SMPN 1 Merlung ini dalam layanan konselingnya menerapkan konseling multikultural?
5. Bagaimana strategi dan metode yang Anda terapkan dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme?
6. Adakah ruang tersendiri pada pelaksanaan layanan konseling di SMPN 1 Merlung? Sudah lengkapkah sarana dan prasarananya?
7. Bagaimana sistem evaluasi BK dalam mentransformasi nilai-nilai multikulturalisme?
8. Apa saja faktor penghambat BK dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme? Lalu bagaimana solusinya?

4. Wawancara dengan pihak guru

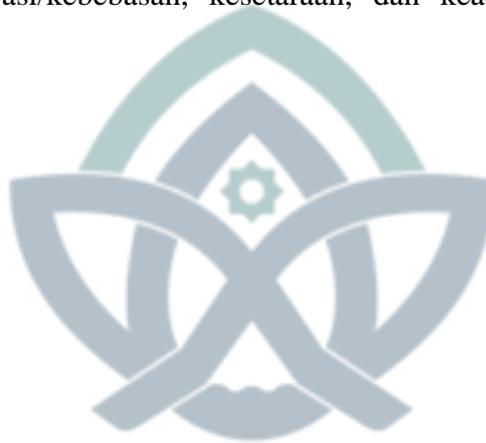
1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah?
2. Bagaimana hubungan koordinasi dan komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme?
3. Bagaimana cara Ibu menghadapi siswa yang memiliki latar belakang yang berbeda?
4. Bagaimana strategi dan metode pembelajaran yang Ibu terapkan dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme?
5. Bagaimana sistem evaluasi dalam mentransformasi nilai-nilai multikulturalisme?
6. Apa saja faktor penghambat dalam mentransformasikan nilai-nilai multikulturalisme? Lalu bagaimana solusinya?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

5. Wawancara dengan siswa

1. Apa yang Anda ketahui tentang multikulturalisme?
2. Bagaimana pandangan Anda terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan nilai-nilai multikulturalisme seperti toleransi, demokrasi/kebebasan, kesetaraan, dan keadilan?
3. Bagaimana pandangan Anda terhadap para guru dalam melaksanakan nilai-nilai multikulturalisme seperti toleransi, demokrasi/kebebasan, kesetaraan, dan keadilan?
4. Bagaimana metode guru melaksanakan nilai-nilai multikulturalisme seperti toleransi, demokrasi/kebebasan, kesetaraan, dan keadilan dalam proses pembelajaran?



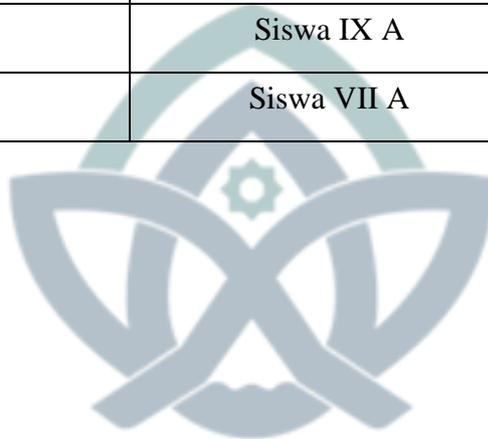
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DAFTAR RESPONDEN

No.	Nama	Jabatan	Keterangan
1.	Hartanta, S.Pd, M.Pd	Kepala Sekolah	Wawancara
2.	Risbianto, S.Or	Waka Kurikulum	Wawancara
3.	Eli Zuraimah, S.Pd	Guru Bimbingan Konseling	Wawancara
4.	Elvina Sari Ginting, S.Pd	Guru Bahasa Indonesia	Wawancara
5.	Risma	Siswa IX A	Wawancara
6.	Winda	Siswa IX A	Wawancara
7.	Taufik akbar	Siswa VII A	Wawancara



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

DOKUMENTASI RISET



Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPN 1 Merlung



Wawancara dengan guru BK SMPN 1 Merlung

@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



Wawancara dengan guru SMPN 1 Merlung



Wawancara dengan Siswa-siswi SMPN 1 Merlung

@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI



Interaksi pergaulan siswa-siswi SMPN 1 Merlung dari berbagai latar belakang berbeda

@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



Siswa-siswi diajak untuk mengembangkan keanekaragaman seni daerah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI



Siswa-siswi diajak untuk mengembangkan sikap saling menghormati perbedaan agama

@ Hak cipta milik UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

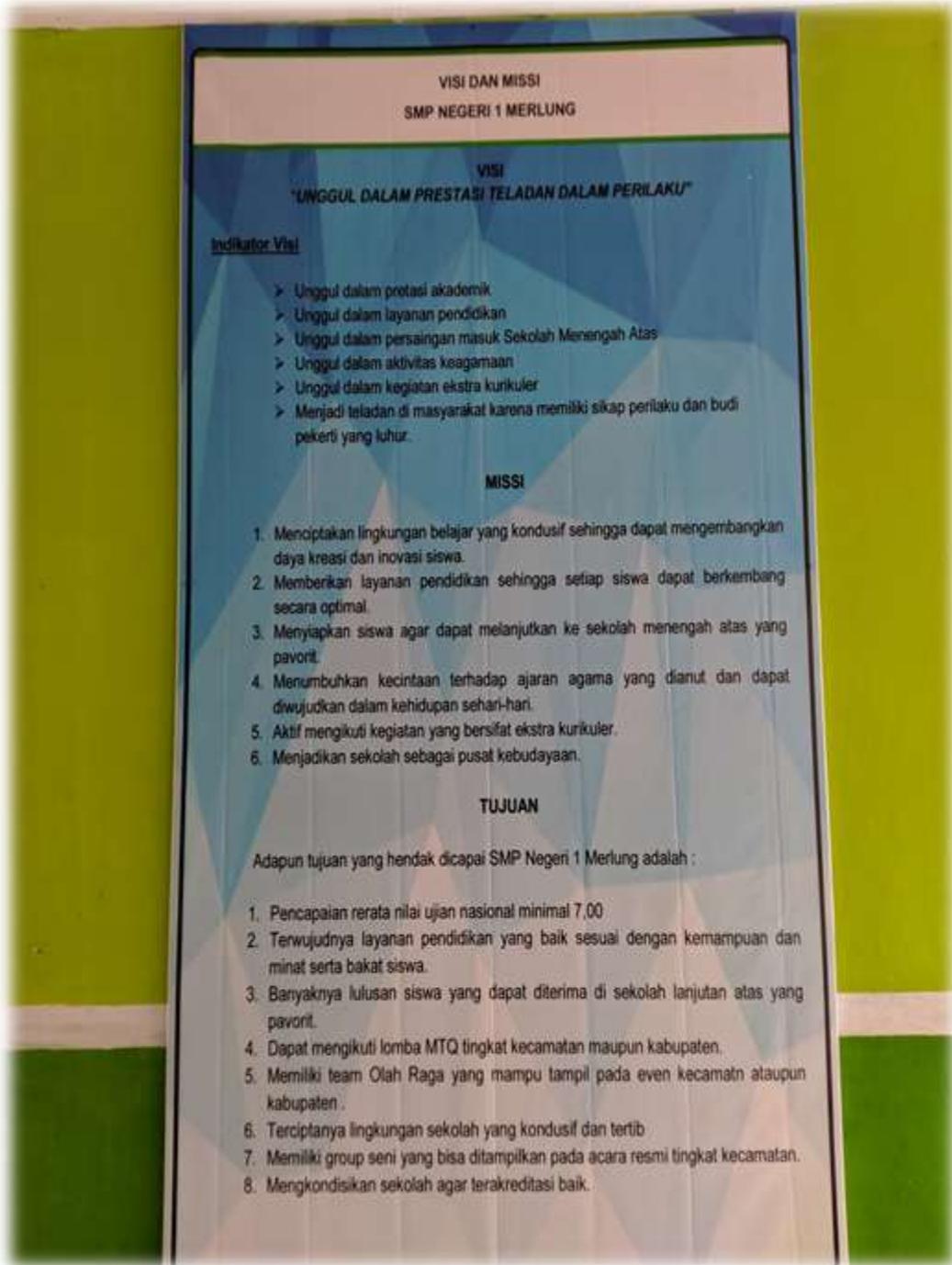
State Islamic University of Sulthan Thaha Saifuddin Jambi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



**VISI
"UNGGUL DALAM PRESTASI TELADAN DALAM PERILAKU"**

Indikator Visi

- > Unggul dalam prestasi akademik
- > Unggul dalam layanan pendidikan
- > Unggul dalam persaingan masuk Sekolah Menengah Atas
- > Unggul dalam aktivitas keagamaan
- > Unggul dalam kegiatan ekstra kurikuler
- > Menjadi teladan di masyarakat karena memiliki sikap perilaku dan budi pekerti yang luhur.

MISSI

1. Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga dapat mengembangkan daya kreasi dan inovasi siswa.
2. Memberikan layanan pendidikan sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal.
3. Menyiapkan siswa agar dapat melanjutkan ke sekolah menengah atas yang pavorit.
4. Menumbuhkan kecintaan terhadap ajaran agama yang dianut dan dapat diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari.
5. Aktif mengikuti kegiatan yang bersifat ekstra kurikuler.
6. Menjadikan sekolah sebagai pusat kebudayaan.

TUJUAN

Adapun tujuan yang hendak dicapai SMP Negeri 1 Merlung adalah :

1. Pencapaian rerata nilai ujian nasional minimal 7,00
2. Terwujudnya layanan pendidikan yang baik sesuai dengan kemampuan dan minat serta bakat siswa.
3. Banyaknya lulusan siswa yang dapat diterima di sekolah lanjutan atas yang pavorit.
4. Dapat mengikuti lomba MTQ tingkat kecamatan maupun kabupaten.
5. Memiliki team Olah Raga yang mampu tampil pada even kecamatan ataupun kabupaten.
6. Terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif dan tertib
7. Memiliki group seni yang bisa ditampilkan pada acara resmi tingkat kecamatan.
8. Mengkondisikan sekolah agar terakreditasi baik.

Visi dan Misi SMPN 1 Merlung



Lingkungan SMPN 1 Merlung

@ Hak cipta milik UIN Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthha Jambi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP (CURRICULUM VITAE)

Nama : Heru Sandria
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Merlung, 17 Desember 1996
Alamat Asal : Jl. Darau RT.01, Kec.Merlung.
Alamat Em@il : Herusandria@gmail.com
Nomor Kontak : +62822-8686-3200



Pengalaman-pengalaman Pendidikan Formal

1. SD/MI, Tahun Tamat : SDN 51/V Merlung, Tamat 2009.
2. SMP/MTs, Tahun Tamat : SMPN 1 Merlung, Tamat 2012.
3. SMA/MA, Tahun Tamat : SMAN 1 Merlung, Tamat 2015.

Pengalaman Organisasi

1. Anggota BPH HMJ-MPI 2017-2018

Motto Hidup

“Cerdas dalam berpikir dan cermat dalam bertindak”