

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH
DALAM PENINGKATAN MUTU KINERJA GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH SURONATAN
YOGYAKARTA**



Oleh:

**Lubna Taqiyah
NIM : 1420420015**

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Islam
Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Konsentrasi Pendidikan
Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah

**YOGYAKARTA
2016**

PERYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Lubna Taqiyah, S.Pd.I**
NIM : 1420420015
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah (PAI-MI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 16 Mei 2016

Saya yang menyatakan,



Lubna Taqiyah, S.Pd.I

NIM: 1420420015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Lubna Taqiyah, S.Pd.I**
NIM : 1420420015
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah (PAI-MI)

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika dikemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 16 Mei 2016

Saya yang menyatakan,



Lubna Taqiyah, S.Pd.I

NIM: 1420420015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

PENGESAHAN

Tesis berjudul : PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH
DALAM PENINGKATAN MUTU KINERJA GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH SURONATAN
YOGYAKARTA

Nama : Lubna Taqiyah, S. Pd.I.

NIM : 1420420015

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

Tanggal Ujian : 09 Juni 2016

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam
(M.Pd.I.)

Yogyakarta, 20 Juni 2016

Direktur,



Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.

NIP. 19711207 199503 1 002

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis berjudul : PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN MUTU KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH SURONATAN YOGYAKARTA

Nama : Lubna Taqiyah, S. Pd.I.

NIM : 1420420015

Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam

telah disetujui tim penguji ujian munaqasyah

Ketua Sidang Ujian/Penguji: Dr. Hj. Marhumah, M. Pd.

()

Pembimbing/Penguji : Dr. H. Tasman Hamami, MA.

()

Penguji : Prof. Dr. H. Hamruni, M. Si.

()

diuji di Yogyakarta pada tanggal 09 Juni 2016

Waktu : 10.00 wib.

Hasil/Nilai : 88/A-

Predikat : ~~Dengan Pujian~~/Sangat Memuaskan/Memuaskan

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA SEKOLAH
DALAM PENINGKATAN MUTU KINERJA GURU DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SD MUHAMMADIYAH SURONATAN
YOGYAKARTA**

Yang ditulis oleh :

Nama : Lubna Taqiyah, S.Pd.I

NIM : 1420420015

Jenjang : Magister (S2)

Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)

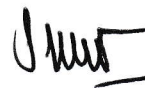
Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam.

Wassalammu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Mei 2016

Pembimbing



Dr. H. Tasman Hamami

ABSTRAK

Lubna Taqiyah (1420420015). Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta. Tesis. Konsentrasi Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidaiyah, Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016.

Untuk mewujudkan tercapainya kualitas pendidikan yang bermutu tinggi hampir di setiap negara melakukan berbagai upaya, salah satunya dengan membentuk/mendirikan lembaga pendidikan yaitu sekolah. Untuk dapat melaksanakan hal tersebut diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau suatu organisasi kelembagaan. Kepala Sekolah apabila mampu menjadi pemimpin profesional maka akan mampu melakukan aneka bentuk transformasi potensi menjadi realitas. Kemampuan melakukan bentuk transformasi hanya dimiliki oleh para pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformatif, disamping memiliki derajat intelektual dan emosional yang tinggi. Dengan kemampuan pemimpin yang baik dalam mengelola sekolah, terciptalah guru yang memiliki kemampuan dan kreativitas sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Diantara sekolah – sekolah yang telah menjalankan kepemimpinan transformatif, Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta merupakan salah satunya.

Berdasarkan kajiannya, penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini bersifat induktif. Adapun prosesnya dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data melalui beberapa tahapan. Model seperti ini dikenal dengan *Analysis Interactive Model*, yang terdiri dari proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kemudian diakhiri dengan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Penentuan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: **Pertama**, Kepala sekolah telah menjalankan peran kepemimpinan transformatif yang menunjang terhadap pencapaian peningkatan mutu. Dan peran kepemimpinan transformatif yang paling menonjol yang ditunjukkan oleh Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta adalah pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*). **Kedua**, Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta telah mencapai prosentase nilai 90 secara keseluruhan dan dikategorikan baik. Kendati sudah baik, untuk mencapai kinerja yang maksimal guru harus selalu berusaha meningkatkan dan mempertahankan seluruh kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesionalnya agar tidak menurun.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformatif, Mutu Kinerja

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِعَايِنِنَا يُوقِنُونَ

Yang artinya : “Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin - pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat - ayat kami.” (Q.S As Sajdah : 24)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْمُرْسَلِينَ، نَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ وَتَتَابِعِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ، أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah rabbi 'alamiin kalimat syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini, meskipun dalam prosesnya banyak sekali halangan dan hambatan.

Akhirnya setelah melalui proses panjang dan tidak lepas dari bantuan, petunjuk, serta bimbingan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah berkontribusi besar membantu dalam penyusunan tesis ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. KH.Yudian Wahyudi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Noorhaidi, M.A. selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ro'fah, BSW., M.A, Ph.D. selaku koordinator S2 Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. H. Tasman Hamami, selaku dosen pembimbing yang telah banyak bersabar meluangkan waktu demi membimbing penulisan tesis ini hingga selesai.
5. Prof. Dr. Hamruni, selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya demi membimbing dan mengarahkan tesis ini hingga selesai.
6. Dr. Marhumah, selaku ketua dalam persidangan ujian tesis yang telah meluangkan waktunya dan memberikan arahan dalam penyelesaian tesis ini.

7. Seluruh Guru Besar, Dosen, dan Karyawan Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kaijaga Yogyakarta yang telah banyak memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan tesis ini.
8. H. Kismadi, S.Pd., M.S.I selaku Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di sekolah yang Bapak pimpin.
9. Kedua Orang tua saya Drs. Abu Sofyan, M.Ag (almarhum) dan Dra. Mustaful Laila yang menjadi nafas, cinta dan kehidupan terimakasih tak terhingga ananda haturkan.
10. Kakak – kakak saya Najih Mustofa, S.H.I., M.Pd.I dan Zaky Mubarak, S.E.I yang telah memberi semangat dan dukungan kepada adinda sampai dengan detik ini.
11. Steven Yans, S.E yang selalu ada dan tidak hanya mengisi hari- hari nan melelahkan tetapi jua memberikan semangat serta motivasi sampai dengan sekarang, semoga Allah mendengar doa kita.
12. Seluruh rekan - rekan mahasiswa PAI-MI Angkatan 2014 dan semua rekan mahasiswa lainnya yang sudah memberikan motivasi dan semangat untuk terus maju dan berkarya.

Kepada mereka semualah penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga. Tiada kata dan makna yang lebih berarti untuk penulis mampu ucapkan selain ribuan terima kasih. Semoga amal dan jasa baik mereka akan dibalas kebaikannya oleh Allah SWT yang berlipat ganda, dengan dimudahkan segala urusannya baik di dunia maupun di akhirat, menemukan kehidupan yang bermanfaat dan juga bermartabat, Amiin.

Yogyakarta, 16 Mei 2016

Penulis,



Lubna Taqiyah, S.Pd.I

NIM. 1420420015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS	v
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka	7
E. Metode Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II : KAJIAN TEORI.....	16
A. Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah.....	16
B. Peningkatan Mutu Kinerja Tenaga Kependidikan	43
BAB III : GAMBARAN UMUM SD MUHAMMADIYAH	
SURONATAN YOGYAKARTA	60
A. Letak Dan Kondisi Geografis	60
B. Profil Sejarah Sekolah	62
C. Identitas Sekolah.....	63
D. Visi,Misi,dan Tujuan SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta	64
E. Target Sekolah	65

F. Tata Tertib Sekolah.....	65
G. Kegiatan Sekolah	67
H. Tenaga Kerja (Guru dan Tenaga Kependidikan).....	68
I. Data Sekolah.....	69
J. Prestasi Akademik Dan Non Akademik Sekolah	70
K. Fasilitas Sekolah	74
BAB IV : HASIL PENELITIAN	80
A. Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sd Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta	80
B. Peningkatan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta	108
BAB V : PENUTUP	141
A. Kesimpulan	141
B. Saran	142
DAFTAR PUSTAKA	143
LAMPIRAN.....	146
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Dimensi Kompetensi Dan Kompetensi Kepala Sekolah, 24.

Tabel 2: Dimensi Dan Indikator Kinerja, 50.

Tabel 3: Kriteria Penentuan Kinerja Guru, 109.

Tabel 4: Penilaian Kinerja Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta Berdasarkan Kompetensi Pedagogik, 110.

Tabel 5: Penilaian Kinerja Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta Berdasarkan Kompetensi Kepribadian, 111.

Tabel 6: Penilaian Kinerja Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta Berdasarkan Kompetensi Sosial, 113.

Tabel 7: Penilaian Kinerja Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta Berdasarkan Kompetensi Profesional, 115.

Tabel 8: Data Kelulusan Dan Perolehan UASBN SD Muhammadiyah Suronatan Tahun 2012/2013 sampai dengan 2014/2015, 116.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Observasi, 146.

Lampiran 2: Pedoman Dokumentasi, 146.

Lampiran 3: Kisi – Kisi Pedoman Wawancara, 146.

Lampiran 4: Instrumen Observasi Kultur Sekolah/Madrasah/Lembaga Pendidikan,
153.

Lampiran 5: Hasil Wawancara, 158.

Lampiran 6: Surat Keterangan Bersedia Menjadi Pembimbing Tesis, 196.

Lampiran 7: Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian Di Sekolah, 197.

Lampiran 8: Hasil Dokumentasi Foto Kegiatan, 198.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Di dalam UU No. 20 tahun 2003 disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Untuk mewujudkan tercapainya kualitas pendidikan yang bermutu tinggi hampir di setiap negara melakukan berbagai upaya, salah satunya dengan membentuk/mendirikan lembaga pendidikan yaitu sekolah. Mutu pendidikan akan berhasil baik jika diolah atau diproses dengan teknik dan metode yang sesuai dengan kondisi dan situasi peserta didik serta menggunakan sarana dan prasarana yang memadai. Sebuah sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik. Sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, yakni kepala sekolah yang mencapai tujuan sekolah serta tujuan individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah juga harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerjasama antara

¹ Undang – Undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3.

individu. Studi keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menentukan fokus dan suasana sekolah. Sehingga dikatakan pula bahwa konsep keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organisasi achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*). Untuk dapat melaksanakan hal tersebut diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau suatu organisasi kelembagaan. Hal ini karena kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi bagi keberhasilan kelompok tersebut untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan tugas – tugas yang harus dilaksanakannya.²

Kepala Sekolah apabila mampu menjadi pemimpin profesional maka akan mampu melakukan aneka bentuk transformasi potensi menjadi realitas. Kemampuan melakukan bentuk transformasi hanya dimiliki oleh para pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformatif, disamping memiliki derajat intelektual dan emosional yang tinggi.³ Dengan kemampuan pemimpin yang baik dalam mengelola sekolah, terciptalah guru yang memiliki kemampuan dan kreativitas sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang

² Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung:PT Remaja Rosda Karya,1999),hlm.19.

³ Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar:Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajar* (Jakarta:PT.Bumi Aksara,2005),hlm.7.

baik. Dengan kata lain, guru dan tenaga kependidikan yang memiliki unsur tersebut lebih cenderung bekerja dengan baik yang berarti mereka memiliki prestasi kerja atau kinerja yang lebih baik. Prestasi kerja dan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Perkembangan masyarakat yang semakin kompetitif menuntut setiap individu maupun kelompok masyarakat untuk berkompetisi secara sehat. Demikian pula dengan SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta yang harus berkompetisi merebut kepercayaan masyarakat dengan mengedepankan kualitas dalam proses manajerial dan pembelajaran. Sekolah yang awal berdirinya bernama “Standart School”, ini didirikan oleh KH. Ahmad Dahlan pada tahun 1918. Berdirinya sekolah ini terdorong oleh keinginan untuk memperbaiki keadaan bangsa yang pada saat itu masih dalam penjajahan Belanda. Pada awal berdirinya hingga tahun 1973 siswanya terdiri dari siswa putra saja dan kemudian pada tahun 1974 berganti menjadi siswa yang terdiri baik putra maupun putri sampai dengan sekarang.

SD Muhammadiyah Suronatan merupakan lembaga pendidikan formal yang bernaung dibawah persyarikatan Muhammadiyah. Didirikan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan dengan Nomor Piagam Pendirian No. 2878/L-829/DIY-18/77. Piagam ini diberikan atas dasar keterangan - keterangan yang tersebut dalam surat Muhammadiyah Majelis

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya,2004)hlm.67.

Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta No. E-1/278/77 tanggal 26 Februari 1977 dan berlaku sebagai pengukuhan akte pendirian Perpendidikan Muhammadiyah sesuai kaidah Dasar Menengah Muhammadiyah. SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta dibina dibawah Majelis Pendidikan dan Kebudayaan Cabang Ngampilan daerah kota Yogyakarta dan telah terdaftar pada Muhammadiyah Majelis Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan Pusat No. 2878/L-1829/DIY-18/77 wilayah nomor 002/D.002/1-18/77. Penetapan ini ditetapkan di Jakarta pada tanggal 17 Ramadhan 1397 H atau 1 September 1977 atas nama pimpinan HS. Projokusumo sebagai ketua dan Drs. Haiban HS sebagai sekretaris. Adapun Nomor Statistic Bangunan (NSB) : 00261160618008 Nomor Statistik Sekolah (NSS) : 120406007006.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh penulis melalui wawancara langsung dengan Bapak H. Kismadi, S.Pd, M.S.I selaku Kepala Sekolah mengatakan bahwa

“Sekolah SD Muhammadiyah Suronatan merupakan sekolah legendaris yang didirikan oleh K.H Akhmad Dahlan yang menjadi cikal bakal lembaga pendidikan muhammadiyah di Yogyakarta, kemudian juga sekolah ini menjadi salah satu parameter sekolah Muhammadiyah terbaik di Yogyakarta dengan seringkali mendapat penghargaan baik di bidang akademis maupun non akademis. Dengan sarana pendukung yakni didukung oleh guru dan tenaga kependidikan, psikolog, dokter, dan konselor bimbingan konseling untuk mendukung siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Keunggulan di sekolah ini tidak hanya mengedapankan ilmu – ilmu umum saja melainkan ilmu agama, sehingga sekolah ini menjadi sekolah yang menginspirasi oleh sekolah lain.”⁵

Sekolah SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta ini tidak serta merta berubah menjadi salah satu sekolah yang diperhitungkan seperti yang telah

⁵ Hasil wawancara nonstruktur dengan Bapak H. Kismadi, S.Pd. M.S.I Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta pada tanggal 5 Oktober 2015 pukul 08.00 WIB di ruang Kepala Sekolah.

diungkapkan oleh kepala sekolah dalam wawancara. Berdasarkan olah data yang diperoleh peneliti melalui karya ilmiah yang diterbitkan Inti Trimedia yang menuangkan profil – profil profesional yang salah satunya terdapat profil Bapak H. Kismadi, S.Pd., M.S.I selaku Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta mengungkapkan bahwa ketika awal mengabdikan di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta, sekolah ini awal mulanya masih dalam keadaan yang tidak begitu diminati masyarakat karena kondisi dan prestasi yang masih belum mengembirakan. Baru pada tahun 1990 sekolah ini dipimpin oleh Kepala Sekolah baru, Hj. Sumiyati, BA yang enerjik dan disiplin. Pada periode inilah bisa dikatakan sebagai kebangkitan SD Muhammadiyah Suronatan. Tahun 2003 kepala sekolah tersebut memasuki masa purna tugas sehingga kami yang disertai Plt (pelaksana tugas) sebagai kepala sekolah sementara. Baru mulai pada tahun 2004 secara definitif diangkat menjadi Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta dengan SK Walikota atas usulan Yayasan Muhammadiyah.⁶

Dapat diketahui bahwa pada awalnya sekolah ini memiliki problem mengenai kualitasnya. Hal ini juga didukung oleh sarana dan prasarana yang kurang memadai termasuk lahan sekolah yang sangat terbatas. Sejak kepemimpinan Kepala Sekolah H. Kismadi, S.Pd., M.S.I telah banyak melewati fase – fase perubahan. Banyak hal yang diperbaharui dan dirombak termasuk memanfaatkan sarana dan prasarana bangunan yang ada dengan semaksimal mungkin. Sehingga yang peneliti temukan di lapangan menemukan fakta bahwa peran kepala sekolah sebenarnya sudah berjalan secara optimal kendati sarana

⁶Inti Trimedia, *Mahakarya Menyongsong Indonesia Baru*, (Jakarta: PT. Esagama Indah Graphic, 2016), hlm. 114.

prasarana bangunan masih terbatas dan juga dikarenakan sekolah berada di tengah – tengah pemukiman warga kota. Akan tetapi sekolah yang sudah berdiri sejak lama ini telah mampu berkembang dan melebarkan sayapnya tanpa terbatas ruang geraknya serta wujud eksistensinya masih dapat dilihat dan dirasakan manfaatnya. Berbekal kepercayaan masyarakat sekitar, hingga sekarang SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta dikenal sebagai salah satu sekolah yang diunggulkan. Hal ini dapat diindikasikan bahwa terdapat kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru dan tenaga kependidikan di sekolah ini. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa suatu yayasan atau lembaga pendidikan tidaklah mudah mempertahankan eksistensinya di tengah arus persaingan global yang banyak menjanjikan output yang baik.

Untuk tujuan inilah peningkatan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja besar seorang kepala sekolah. Pemimpin merupakan *decision maker* dan juga teladan bagi anak buahnya, karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik pada anak buahnya. Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang mempunyai peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi yang bersangkutan.⁷

Dengan alasan inilah penulis tertarik untuk mengangkat sebuah tesis dengan judul: Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta.

⁷ Muhamad Saroni, *Manajemen Sekolah* (Yogyakarta:Ar Ruzz Media,2006),hlm.15.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta?
2. Bagaimana peningkatan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1 Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta.
- b. Untuk mendeskripsikan peningkatan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta.

2 Kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk mengintropeksi dan melakukan pembenahan terhadap kekurangan yang ada terutama dalam memahami dan meningkatkan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan.
- b. Bisa dijadikan pedoman kepala sekolah dan komite sekolah dalam mengambil kebijakan lembaga khususnya yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Kajian Pustaka

Penelitian yang berhubungan dengan peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan pernah dilakukan oleh

Zuni Pawesti dengan judul “*Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMA N 1 Semanu Gunungkidul*”.⁸ Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah di SMA N 1 Semanu telah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dilihat dari guru dan tenaga kependidikan yang melaksanakan tugasnya dengan baik dan ketercapaian hasil yang maksimal, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif namun hal lain berkaitan dengan kedisiplinan masih perlu ditingkatkan lagi.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Sahruli, S.Pd.I dengan judul “*Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru Di MTS Al Ma’arif Rancalutung Serang Banten*”.⁹ Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa peran kepala sekolah disana sudah baik dalam meningkatkan motivasi kerja para guru hal ini terbukti pada hasil penelitian motivasi kerja guru MTS Al Ma’arif dibuktikan dengan komitmen dan loyalitas guru yang bekerja dengan baik.

Kemudian penelitian lain yang masih ada keterkaitan dengan judul tesis ini dilakukan oleh Syahrillah dengan judul “*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MAN Yogyakarta III (Analisis Kepemimpinan Pendidikan)*”.¹⁰ Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepala sekolah MAN Yogyakarta III telah melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan pada lembaga pendidikan tersebut sebagai educator, manajer,

⁸ Zuni Pawesti, “*Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMA N 1 Semanu Gunungkidul*”, Tesis (Yogyakarta: PpsUIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012).

⁹ Sahruli S.Pd.I, “*Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru Di Mts Al Ma’arif Rancalutung Serang Banten*”, Tesis (Yogyakarta: PpsUIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008).

¹⁰ Syahrillah, “*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MAN Yogyakarta III (Analisis Kepemimpinan Pendidikan)*”, Tesis (Yogyakarta: PPsUIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009).

administrator, supervisor, leader, innovator, maupun sebagai motivator. Karena telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan mutu guru dan tenaga kependidikan melalui pembinaan rutin forum reboan, pendidikan dan pelatihan. Melakukan pengembangan kurikulum yang berorientasi kebutuhan lokal dan lain sebagainya.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, fokus penelitian ini akan menitikberatkan pada Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta. Inilah yang akan diungkapkan dalam penelitian ini, karena peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang nyaman, dapat menimbulkan kegairahan kerja yang implikasinya adalah hasil kinerja guru dan tenaga kependidikan yang baik dan memuaskan khususnya di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta..

E. Metode Penelitian

Metode penelitian juga dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹¹ Langkah – langkah yang akan ditempuh peneliti untuk mendapatkan sejumlah informasi data dan menginterpretasikan data guna menemukan jawaban permasalahan dalam penelitian ini meliputi langkah – langkah sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006) hlm.3.

metode penelitian berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive*, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.¹²

Sedangkan yang digunakan terhadap data kualitatif adalah dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, wawancara (*interview*), dokumentasi, dan analisis data. Penelitian ini berupaya mengungkap keadaan sebenarnya secara mendalam tentang hal yang berkaitan dengan Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan.

2. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan sehubungan dengan obyek penelitian.¹³ Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah informan yang akan dimintai informasi terkait dengan obyek yang akan diteliti. Dalam pemilihan subjek, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Misalnya orang tersebut yang paling tahu tentang apa yang kita harapkan. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah kepala sekolah, beberapa guru dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah Suronatan Penentuan subjek penelitian ini diyakini dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Sedangkan

¹² *Ibid.*, hlm.15.

¹³ Tatang M. Amirun, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Press, 1990), hlm.10.

obyek penelitian ini yang dimaksud adalah pokok persoalan yang akan diteliti atau dianalisis.¹⁴

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa prosedur pengambilan data, yaitu:

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala – gejala subyek yang diselidiki.¹⁵ Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalah yang peneliti teliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode observasi untuk mengamati secara langsung bagaimana Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta.

b. Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak, yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan pada tujuan penyelidikan.¹⁶ Wawancara dilakukan pertama – tama bersifat tidak terstruktur kemudian berstruktur disesuaikan dengan tujuan penelitian.¹⁷ Pertimbangan menggunakan metode wawancara adalah untuk menemukan sesuatu yang tidak

¹⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*,(Yogyakarta:Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM,1981),hlm.4.

¹⁵Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, Dan Teknik* (Bandung:Arsito,1990),Hlm.162.

¹⁶Suhardi Sigit, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Management*(Bandung:Lukman Offset,1999)hlm.159.

¹⁷ S.Nasution, *Metode Naturalistik Kulaitatif*(Bandung:Tarsito,1996),hlm.72.

didapat melalui pantauan atau pengamatan, seperti perasaan, pikiran, begitu juga sesuatu yang telah terjadi pada situasi dan masa sebelumnya.¹⁸ Langkah yang akan ditempuh dalam wawancara adalah baik yang bersifat terstruktur maupun tidak terstruktur kepada informan yang terpilih khususnya kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan serta informan lain yang dapat memberikan informasi yang berkaitan mengenai Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta.

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah telaah sistematis atas catatan – catatan dan dokumen – dokumen sebagai sumber data, bisa kalimat tertulis, tercetak, grafik, gambar, lukisan, foto, kartun, dan benda lainnya yang bersifat verbal.¹⁹ Studi dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen – dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik. Metode dokumentasi ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan data – data letak geografis, sejarah dan perkembangan, struktur organisasi, keadaanguru dan non guru, sarana dan prasarana sekolah, latar belakang pendidikan guru dan non guru, pangkat dan jabatannya, arsip kegiatan sekolah yang ada di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta.

¹⁸ *Ibid.*, hlm.159.

¹⁹ Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet Ke IX (Bandung:PT.Remaja Rosda Karya,2000),hlm.138.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit – unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁰ Analisis data dalam penelitian ini bersifat induktif. Adapun prosesnya dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data melalui beberapa tahapan. Model seperti ini dikenal dengan *Analysis Interactive Model*, sebagaimana yang dikemukakan Miles dan Huberman bahwa analisis data dimulai dengan proses pengumpulan, reduksi data, penyajian data, dan kemudian diakhiri dengan verifikasi atau penarikan kesimpulan.²¹

Reduksi data menunjukkan kepada proses seleksi, pengfokusan, penyederhanaan, dan membuang data yang tidak diperlukan yang didapat dari catatan lapangan.

Display data (penyajian data) adalah rangkaian informasi yang terorganisasi dengan lengkap yang membawa kepada penarikan kesimpulan. Dengan melihat kepada penyajian data tersebut akan mempermudah dalam memahami apa yang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Display data dapat berupa narasi, grafik atau matrik.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hlm.335.

²¹ M.B. Miles & Huberman, A.M., *An Expanded Source Book: Qualitative Data Analysis*, (London: Sage Publication, 1984), hlm.23.

Conclusion (penarikan kesimpulan/verifikasi) adalah kegiatan terakhir dari proses analisa data. Kesimpulan final dalam penelitian ini tidak terlepas dari besarnya kumpulan – kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan, dan kecakapan peneliti dalam menyimpulkan data – data yang telah terkumpul. Oleh karena itu dalam penelitian ini, verifikasi dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data dan display data sehingga kesimpulan yang diperoleh tidak menyimpang dari data yang dianalisis.

F. Sistematika Pembahasan

Agar tesis ini mudah dipahami maka penulis merasa perlu untuk membatasi penulisannya dengan sistematika pembahasan yang disusun ke dalam lima bab, dan disajikan secara terpisah dengan sub – sub bahasan didalamnya sebagaimana dipaparkan dibawah ini :

BAB I merupakan bab pendahuluan yang berisi; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II merupakan landasan teori yang akan menjadi dasar dalam pembahasan masalah dalam penelitian ini meliputi peran kepemimpinan Transformatif kepala sekolah dan peningkatan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan.

BAB III gambaran umum SD Muhammadiyah Suronatan, terdiri dari letak geografis, profil sejarah singkat dan perkembangannya, identitas sekolah, visi dan misi sekolah, struktur organisasi, target sekolah, kegiatan sekolah, data sekolah, prestasi akademik dan non akademik, fasilitas sekolah (sarana dan prasarana),

profil tenaga kerja guru dan tenaga kependidikan, (jumlah tenaga kerja, jabatan, keadaan guru dan karyawan dll).

BAB IV merupakan analisis hasil penelitian mengenai masalah yang diteliti di SD Muhammadiyah Suronatan yaitu Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta dan peningkatan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan disertai juga dengan penjelasan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta.

BAB V merupakan kesimpulan dari pembahasan sub – sub bab sebelumnya, atas jawaban dari permasalahan yang tertuang dari rumusan masalah. Kemudian dapat diperoleh dan diberikan rekomendasi yang membangun berupa saran dan diakhiri penutup.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Jika ditinjau berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan sebelumnya, kepala sekolah telah menjalankan peran kepemimpinan transformatif yang menunjang terhadap pencapaian peningkatan mutu. Dan peran kepemimpinan transformatif yang paling menonjol yang ditunjukkan oleh Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta adalah pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*). Hal ini dapat dilihat dari sikap kepala sekolah yang menggunakan beberapa prinsip yaitu dapat dipercaya, jujur, tanggung jawab, memahami kondisi seluruh warga sekolah, komunikasi yang baik, memiliki visi dan misi serta bertindak secara demokratis.

Kinerja guru dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta telah mencapai jumlah rata – rata penilaian guru secara keseluruhan dengan perolehan prosentase nilai 90 dan hal ini dikatakan dalam kategori baik sesuai dengan kriteria skala penilaian. Dalam hal ini kepala sekolah juga mengupayakan berbagai hal dalam meningkatkan mutu di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta diantaranya ialah: melalui pembinaan oleh kepala sekolah dengan diadakannya *briefing* setiap minggu, mengikutsertakan para guru dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pendidikan seperti seminar, penataran, pelatihan, dan *in service training* yang sesuai dengan bidangnya masing - masing baik yang dilaksanakan oleh Depdiknas atau institusi lainnya

berkaitan dengan dunia pendidikan, melalui pengadaan sarana dan fasilitas pembelajaran, melalui peningkatan kesejahteraan guru, dan melalui pengaktifan program pengembangan dan pengayaan siswa.

B. Saran

Kepala sekolah harus selalu berupaya meningkatkan dan mempertahankan seluruh kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesionalnya agar tidak menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirun, Tatang M, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta:Rajawali Press,1990
- Bafadal, Ibrahim, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta:PT.Bumi Aksara,2013
- D.A, Decenzo,& Robbins, P.S, *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York, John Wiley & Smons,Inc,1999
- Danim, Sudarwan, dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, Bandung:ALFABETA,2013
- Danim, Sudarwan, Dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformatif Kekepalasekolahan*, Jakarta:Rineka Cipta,2009
- Danim, Sudarwan, *Inovasi Pendidikan Dalam Uapaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung:Pustaka Setia,2010
- Danim, Sudarwan, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformatif Dalam Komunitas Organisasi Pembelajar*, Jakarta: PT.Bumi Aksara,2005
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya,1999
- Fiedler, Fred, *A Theory Of Leadership Effectiveness*, New York: Mc.Graw Hill,1967
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Kemendikbud,1996
- Mangkunegara, Anwar, Prabu,*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,2004
- Marno Dan Triyo Supriyatno, *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam*,Bandung:PT Refika Aditama, 2008

- Miles, M.B & Huberman, A.M., *An Expanded Source Book: Qualitative Data Analysis*, London: Sage Publication, 1984
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet Ke IX, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000
- Muhyi, Encep, Safrudin, *Kepemimpinan Pendidikan Transformatif*, Jakarta: DIADIT MEDIA PRESS, 2011
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009
- Northouse, Peter G, *Leadership : Theory And Practice*, United States Of America, SAGE Publication, Inc. 2013
- Padil, Moh, dan Triya Supriyanto, *Sosiologi Pendidikan*, Malang: Universitas Islam Negeri Malang Press, 2007
- Pawesti, Zuni, "Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMA N 1 Semanu Gunungkidul", Tesis, Yogyakarta: Pps UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012
- Sahruli, "Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru Di Mts Al Ma'arif Rancalutung Serang Banten", Tesis, Yogyakarta: Pps UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008
- Saroni, Muhamad, *Manajemen Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2006
- Setiawan, Bahar, Agus, Dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013
- Sigit, Suhardi, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Management*, Bandung: Lukman Offset, 1999
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai. Teori, Pengukuran Dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Sudjana, Nana, Dan Ibrahim, *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta, 2006
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Ciputat: Ciputat Press, 2005

Syahrillah, "Peran *Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada MAN Yogyakarta III Analisis Kepemimpinan Pendidikan*", Tesis, Yogyakarta: PPsUIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009

Undang – Undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3.

Uno, Hamzah B, dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*, Bandung: ALFABETA, 2009

Wijaya, Muksin, "Kepemimpinan *Transformatif Di Sekolah Dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik*" Dalam *Jurnal Pendidikan Penabur*, NO.05/Th.IV/Desember 2005

Yasin, Ahmad, Fatah, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: UIN MALIKI PRESS, 2011

Pedoman Pengumpulan Data

Peran Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

A. Pedoman Observasi

1. Kondisi Fisik SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta
2. Kondisi Lingkungan SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta
3. Kondisi Siswa, Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta
4. Sarana Dan Prasarana SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

B. Pedoman Dokumentasi

1. Letak Geografis SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta
2. Sejarah Berdiri SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta
3. Struktur Organisasi SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta
4. Visi, Misi, Dan Tujuan SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

C. Kisi – Kisi Pedoman Wawancara

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Transformatif	1. Idealized Influence (Menunjukkan Perilaku Yang Bisa Diteladani/Diidealkan)	a. Memiliki Visi Dan Misi Yang Jelas b. Melibatkan Bawahan c. Menghasilkan Rasa Hormat Dan Rasa

		<p>Percaya Terhadap Bawahan</p> <p>d. Mengambil Keputusan Terbaik Untuk Kepentingan Sekolah Masing - Masing</p>
	<p>2. Individual Consideration (Memberikan Perhatian Terhadap Anggota Secara Individual)</p>	<p>a. Menunjukkan Perhatian Kepada Anggotanya</p> <p>b. Menunjukkan Kepedulian Terhadap Kebutuhan Pribadi Masing – Masing Anggota</p> <p>c. Menghargai Prestasi Anggota</p>
	<p>3. Inspiration Motivation (Memberikan Motivasi Yang Diilhami Dengan Cita – Cita Yang Tinggi)</p>	<p>a. Memberi Motivasi Pada Warga Sekolah</p> <p>b. Memberi Keteladanan</p> <p>c. Menegakkan Aturan Bersama</p> <p>d. Mengilhami</p>

		Anggotanya
	4. Intellectual Stimulation (Memberikan Rangsangan Untuk Menerapkan Cara – Cara Baru)	<p>a. Mampu Menggali Ide Anggota Dan Kreativitas Guru</p> <p>b. Mampu Menjadi Agen Pembaharuan</p> <p>c. Mengarahkan Anggota Dengan Cara Yang Bisa Diterima Secara Rasio</p>

Variabel	Komponen Yang Diukur
Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan	<p>1) Peran Kepala Sekolah Berkenaan Dengan Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan</p> <p>2) Peran Kepala Sekolah Sebagai Teladan, Motivator, Dan Stimulator Intelektual Guru Dan Tenaga</p>

	<p>Kependidikan</p> <p>3) Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Empat Kompetensi Pada Diri Guru (Kompetensi Paedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional).</p>
--	--

1. Pedoman Wawancara Untuk Kepala Sekolah

- a. Sejak Kapan Bapak Menjadi Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta?
- b. Bagaimana Proses Pengangkatan Anda Sebagai Kepala Sekolah?
- c. Apakah Anda Mengikuti Training Khusus Setelah Terpilih Menjadi Kepala Sekolah?
- d. Tindakan Apa Yang Anda Lakukan Pertama Kali Setelah Menjabat Sebagai Kepala Sekolah?
- e. Bagaimana Cara Anda Mengelola Tata Ruang Di Lingkungan Sekolah?

- f. Apa Yang Anda Lakukan Untuk Menjalin Persahabatan Dan Kebersamaan Antar Guru Dan Tenaga Kependidikan?
- g. Apakah Anda Terbuka Terhadap Sumbangsih Pemikiran Dari Para Guru Dan Tenaga Kependidikan Dalam Penyusunan Program Pengembangan Sekolah?
- h. Apakah Anda Bekerjasama Dengan Para Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Memecahkan Masalah Yang Disebabkan Kesalahan Anda Sendiri?
- i. Bagaimana Anda Menilai Semangat Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan?
- j. Bagaimana Sikap Apreasiatif Anda Dengan Memberikan Penghargaan Kepada Guru Dan Tenaga Kependidikan Yang Telah Melakukan Pekerjaannya Dengan Baik?
- k. Bagaimana Anda Menyikapi Kesalahan Yang Dilakukan Guru Dan Tenaga Kepndidikan?
- l. Bagaimana Anda Mempercayakan Kemampuan Setiap Guru Dan Tenaga Kependidikan?
- m. Bagaimana Anda Menghindari Tindakan Yang Dapat Mencampuri Urusan Pribadi Guru Dan Tenaga Kependidikan?
- n. Bagaimana Anda Menolong Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Untuk Mengembangkan Pengetahuan Dan Keterampilannya Mengajar?

- o. Kegiatan Sosial Apa Yang Anda Lakukan Untuk Mengembangkan Kemampuan Sosial Mereka?
- p. Usaha Apa Yang Anda Lakukan Untuk Melengkapi Sarana, Prasarana, Dan Sumber Belajar?
- q. Apa Yang Telah Anda Lakukan Dalam Menjalankan Peran Sebagai Kepala Sekolah?
- r. Bagaimana Kinerja Yang Ditampilkan Para Guru Dan Tenaga Kependidikan?
- s. Adakah Perbedaan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Senior Dan Junior?
- t. Upaya Apa Yang Telah Anda Lakukan Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan?
- u. Apakah Hambatan Yang Anda Temui Dalam Menjalankan Kepemimpinan Kepala Sekolah?
- v. Apa Program Kerjasama Yang Dicanangkan Sekolah Dengan Masyarakat Sekitar?
- w. Apa Rencana Anda Untuk Tahun Ajaran Ke Depan?

2. Pedoman Wawancara Guru Dan Tenaga Kependidikan

- a. Sudah Berapa Lama Menjadi Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SD Muhammadiyah Suronatan Ini?
- b. Apa Alasan Bapak/Ibu Bekerja Sebagai Guru Dan Tenaga Kependidikan Disini?
- c. Bagaimana Dengan Kegiatan Yang Dilaksanakan Di Sekolah?

- d. Apakah Bapak/Ibu Senang Bekerja Di Sekolah Ini?
- e. Menurut Bapak/Ibu Apakah Kepala Sekolah Sudah Dapat Melaksanakan Tugasnya Dengan Baik?
- f. Apakah Kebijakan Yang Diambil Sekolah Sudah Sesuai Dengan Harapan Bapak/Ibu?
- g. Selama Ini Apakah Kepala Sekolah Mampu Memberikan Suasana Yang Nyaman Dalam Bekerja?
- h. Apakah Kepala Sekolah Menjelaskan Tugas – Tugas Kelompok?
- i. Apakah Kepala Sekolah Anda Mengajak Para Guru Dan Tenaga Kependidikan Bersama - Sama Merumuskan Tujuan?
- j. Apakah Kepala Sekolah Anda Mempunyai Jiwa Bersahabat?
- k. Apakah Kepala Sekolah Anda Mendampingi Para Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Menyusun Tugasnya Masing – Masing?
- l. Apakah Kepala Sekolah Memberikan Kesempatan Kepada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Untuk Menyampaikan Pendapatnya?
- m. Apakah Kepala Sekolah Memperhatikan Konflik Antar Anggota?
- n. Apakah Kepala Sekolah Lebih Memperhatikan Kerja Kelompok Daripada Individu? Ataupun Sebaliknya?
- o. Apakah Kepala Sekolah Memberi Reward Kepada Guru Dan Tenaga Kependidikan Yang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik?
- p. Apakah Kepala Sekolah Memberikan Kesempatan Untuk Membicarakan Masalah – Masalah Kepemimpinannya?

q. Apa Harapan Anda Sebagai Guru Dan Tenaga Kependidikan
Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Ke Depan?

D. Instrumen Observasi Kultur Sekolah/Madrasah/Lembaga Pendidikan

No	Aspek Yang Diamati	Keterangan		Uraian Hasil Pengamatan
		Ya	Tidak	
1	Profil Sekolah			
A	Apakah Ada Visi, Misi, Dan Tujuan Sekolah?	√		➤ Visi dan Misi terpajang
B	Apakah Ada Penjabaran Visi Misi Dan Tujuan Sekolah?	√		➤ Hanya visi dan misi tanpa penjabaran yang disertai moto sekolah
2	Kegiatan Persekolahan			
	a. Melaksanakan Upacara Bendera Secara Rutin?	√		➤ Setiap hari senin pukul 06.30 WIB
	b. Melaksanakan Piket Kelas Harian Secara Rutin?	√		➤ Piket dilaksanakan sesuai jadwal yang telah dibagikan di kelas
	c. Kegiatan Iqra' Di Sekolah?	√		➤ Dilaksanakan sebelum memulai pelajaran untuk kelas 1,2,dan 3
	d. Kegiatan Shalat	√		➤ Dilaksanakan secara bergantian perkelas

	<p>Berjama'ah Di Sekolah?</p> <p>e. Kegiatan Tadarus Di Sekolah?</p> <p>f. Kegiatan Ekstrakurikuler, Hw,Les Wajib Mapel,Majalah Dinding,Plh Dan Lain – Lain?</p>	<p>√</p> <p>√</p>	<p>➤ Dilaksanakan sebelum KBM</p> <p>➤ Untuk kegiatan ekstrakurikuler wajib yaitu HW dan Tapak Suci. Yang lain adalah tambahan.</p>
3	Tata Tertib		
A	Adakah Tata Tertib Yang dipajang		

	a. Bagi Siswa?	√		➤ Ada tetapi tidak semua kelas memajang tata tertib
	b. Bagi Guru?		√	
	c. Bagi Karyawan?		√	➤ Tidak ada ➤ Tidak ada
B	Apakah Ada Sanksi Bagi Pelanggaran Tata Tertib			
	a. Bagi Siswa?	√		➤ Diberi sanksi ditegur apabila tidak mengindahkan dilaporkan orangtua
	b. Bagi Guru?		√	
	c. Bagi Karyawan?		√	➤ Ditegur ➤ Ditegur
4	Suasana Hubungan Formal Dan Informal			
A	Apakah Terjalin Komunikasi, Interaksi, Keakraban Yang Baik Antar			
	a. Guru Dengan Guru?	√		
	b. Guru Dengan Siswa?	√		
	c. Guru Dengan Kepala Sekolah?	√		
	d. Guru Dengan Wali Murid?	√		
	e. Guru Dengan Karyawan?	√		

B	Apakah Suasana Sosial Akademik Di Luar Kelas Terlaksana Dengan Baik			
	<p>a. Di Saat Olahraga?</p> <p>b. Di Perpustakaan?</p> <p>c. Saat Belajar Kelompok?</p> <p>d. Di Lab Musik?</p> <p>e. Di Lab Ipa?</p> <p>f. Di Lab Matematika?</p> <p>g. Di Lab Bahasa?</p> <p>h. Di Kantin Sekolah?</p> <p>i. Di Tempat Bermain?</p>	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>	<p>√</p> <p>√</p>	
C	Apakah Budaya 3 S (Senyum,Sapa,Dan Salam)			
	<p>a. Antar guru dengan guru?</p> <p>b. Antar guru dengan murid?</p> <p>c. Antar guru dengan wali</p>	<p>√</p> <p>√</p> <p>√</p>		

	murid? d. Antar guru dengan karyawan?	√		
D	Apakah Budaya 5K(Kebersihan, Kedisiplinan,Kesehatan,Keindahan,Dan Kesopanan) diterapkan			
	a. Oleh semua guru?	√		
	b. Oleh semua siswa?	√		
	c. Oleh kepala sekolah?	√		
	d. Oleh semua karyawan di sekolah?	√		

CATATAN LAPANGAN I

Metode Pengumpul Data : Wawancara

Pewawancara : Lubna Taqiyah (LT)

Informan : H. Kismadi, S.Pd., M.S.I (K)

Jabatan : Kepala SD Muhammadiyah Suronatan
Yogyakarta

Hari/Tanggal Wawancara : Sabtu/20 Februari 2016

Waktu : 08.00 s/d 09.30 WIB

Tempat : Ruang Kepala SD Muhammadiyah Suronatan
Yogyakarta

(LT) : Sejak kapan Bapak menjadi Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta?

(K) : Sejak tanggal 1 Januari 2004 menggantikan kepala sekolah terdahulu yang pernah tugas bulan Oktober 2003. Sebelum menjadi kepala sekolah definitif menjadi PLH (pelaksana harian kepala sekolah) sejak 1 Oktober 2003 sampe 1 Januari 2004 dengan SK walikota Yogyakarta dan saya selaku PNS yang diperbantukan di sekolah swasta.

(LT) : Bagaimana proses pengangkatan Anda sebagai kepala sekolah?

(K) : Yayasan mengusulkan kepada pemerintah melalui walikota, kemudian walikota melalui Dinas Pendidikan Yogyakarta setelah itu baru

terbit SK pengangkatan yg diterbitkan walikota. Dalam periode tersebut tidak disebutkan dari tanggal berapa sampe tanggal berapa..

(LT) : Apakah Anda mengikuti training khusus setelah terpilih menjadi kepala sekolah?

(K) : Training khusus saya rasa tidak ada. Tetapi melalui pembinaan oleh pengawas Dikdasmen Yogyakarta. Semua kepala sekolah Yayasan Muhammadiyah dibina oleh pengawas – pengawas tersebut. Meskipun harus belajar sendiri kebetulan sebelumnya sudah di kader oleh kepala sekolah terdahulu sehingga tidak asing lagi dengan pekerjaan - pekerjaan kepala sekolah.

(LT) : Tindakan apa yang Anda lakukan pertama kali setelah menjabat sebagai kepala sekolah?

(K) : Ada 2 hal yang dilakukan. Yang pertama, menciptakan kondisi yang solid dengan para guru dan tenaga kependidikan lainnya. Karena cita – cita sekolah tidak akan terwujud apabila dari kami masih belum solid. Yang kedua, meningkatkan sarana dan prasarana sekolah. Misalkan sekolah menggunakan kapur, kami menggunakan *whiteboard* sehingga kesehatan anak lebih terjaga. Dan mengembangkan media pembelajaran yakni menggunakan VCD/DVD .

(LT) : Bagaimana cara Anda mengelola tata ruang di lingkungan sekolah?

(K) : Memanfaatkan lahan yang kosong dengan menciptakan *green house*, taman angrek, kolam ikan, pemeliharaan burung yang dimana diperuntukkan agar siswa mencintai satwa. Kemudian pengelolaannya dengan mengkoordinasikan kepada guru untuk mengarahkan siswa merawat lingkungan yang sudah ada agar selalu tertata dan terawat secara berkala.

(LT) : Apa yang Anda lakukan untuk menjalin persahabatan dan kebersamaan antar guru dan tenaga kependidikan?

(K) : Semua guru dan tenaga kependidikan merupakan diibaratkan sebagai keluarga besar sehingga kami saling membantu, melengkapi dan menyempurnakan dengan mengadakan kebersamaan antara guru dan karyawan melalui kegiatan seperti Suronatan *futsal club* yang awalnya untuk kebersamaan dan olahraga. Ternyata dengan mengadakan hal tersebut membawa manfaat besar. Kemudian mengadakan kelompok *touring*, sehingga sesekali kami mengadakan jalan – jalan ke beberapa tempat wisata seperti beberapa pantai di wilayah gunung kidul dan tempat wisata lainnya. Untuk kegiatan ibu – ibu guru dan tenaga kependidikan ada senam setiap hari jumat sebagai bentuk menjalin kebersamaan. Dalam kesempatan lain dalam rangka mengenal lebih jauh antara kami, kami sering mengunjungi ke rumah – rumah guru dan tenaga kependidikan untuk mengetahui lebih jauh bagaimana kondisi keluarga tidak hanya pada saat

moment - moment tertentu seperti ada yang melahirkan, menikah, sakit dan lainnya saja tetapi di luar *moment* itu kami berkunjung agar antara kami lebih dekat. Dengan demikian kami lebih tahu kondisi guru dan tenaga kependidikan seperti apa.

(LT) : Apakah Anda terbuka terhadap sumbangsih pemikiran dari para guru dan tenaga kependidikan dalam penyusunan program pengembangan sekolah?

(K) : Karena keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya dari seorang pimpinan saja tetapi melalui kerjasama dengan pihak – pihak terkait. Sehingga sumbangsih saran serta masukan itu kami sangat terbuka. Seringkali saya menyampaikan kepada guru - guru dan karyawan bahwa saya menitipkan sebagian tugas dari apa yang saya lakukan untuk sekolah ini karena saya tidak bisa mengerjakan seorang diri. Kemudian juga perbedaan yang memimpin dan yang dipimpin, adalah yg memimpin harus sering mendengar masukan – masukan untuk kemajuan program kerja. Untuk penyusunan program kerja sekolah dan pengembangan sekolah kami koordinasikan dengan komite sekolah, baik pengembangan fisik sekolah dibantu oleh pemerintah dan Yayasan Muhammadiyah sendiri. Untuk program kerja tahunan dan program kerja jangka panjang masing - masing yang menentukan oleh pihak sekolah dan komite sekolah hal ini dilaksanakan biasanya menjelang tahun ajaran baru.

(LT) : Apakah Anda bekerjasama dengan para guru dan tenaga kependidikan untuk memecahkan masalah yang disebabkan kesalahan anda sendiri?

(K) : Struktur resmi dari Dinas bahwa kepala sekolah tidak mempunyai wakil kepala akan tetapi agar memudahkan kerja kami mengadakan koordinator bidang. Yang pertama, Korbid Dikjar/Kurikulum diampu oleh Bapak Beny Purwoko, S.Pd. Yang kedua, Korbid Kegiatan Dan Prestasi Oleh Bapak Hartoyo, M.Pd. Yang ketiga, Korbid Sarpras oleh Bapak Drs. Budiyono. Yang Keempat, Korbid Keuangan oleh Ibu Dwi Budiningsih S.Pd.I., M.S.I Yang Kelima, Korbid Badan Usaha Milik Sekolah oleh Ibu Martini, S.Pd. Kelima korbid itu bertugas membantu tugas - tugas kepala sekolah. Setiap senin pagi kami mengadakan pembinaan atau *briefing* , salah satunya adalah memberikan informasi kepada guru dan tenaga kependidikan kegiatan yang sedang dan akan berlangsung selama seminggu, kemudian kami membicarakan kendala - kendala dan solusi – solusinya seperti apa untuk kegiatan selama seminggu ke depan. Termasuk ketidaktepatan atau mungkin kebijakan yang disebabkan kesalahan kepala sekolah kami terbuka untuk kami musyawarahkan.

(LT) : Bagaimana Anda menilai semangat kerja guru dan tenaga kependidikan?

(K) : Insya Allah sangat baik, karena tidak mungkin kinerja guru dan tenaga kependidikan sangat baik dengan tidak semangat juga. Sehingga ada korelasi positif, bahkan ada guru yang masih belum pulang setelah kegiatan sekolah berakhir tetapi menyelesaikan dan menyiapkan materi untuk besok. Bahkan ada beberapa guru sudah datang ke sekolah pukul 6.00 WIB untuk memberikan motivasi dengan bentuk teladan kepada siswa agar disiplin dalam waktu. Khususnya guru kls 6 memberi pencerahan terlebih dahulu kepada siswa. kemudian pada saat - saat tertentu kami *charge* dengan kegiatan *spritual quantum outbound* tidak hanya guru dan karyawan, anak – anak juga ada di setiap semester kedua.

(LT) : Bagaimana sikap apreasiatif Anda dengan memberikan penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik?

(K) : Dengan memberikan penghargaan sertifikat setiap akhir tahun. Dan memberikan kemudahan – kemudahan kepada guru dan karyawan jika mengalami kendala atau halangan dan pekerjaan sekolah di kerjakan oleh rekan – rekan yang lain, sehingga dengan begitu guru maupun karyawan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya.

(LT) : Bagaimana Anda menyikapi kesalahan yang dilakukan guru dan tenaga kependidikan?

(K) : Saya selalu menekankan untuk membenarkan bukan dimarahi atau tindakan berlaku kasar yang lainnya. Baik sikap saya terhadap guru dan karyawan lain, akan tetapi saya pun memberi pengarahan kepada guru dan karyawan untuk berlaku sama dengan siswa. Jika ditemukan kesalahan pada guru ataupun karyawan yang saya lakukan adalah memberikan peringatan kemudian jika tidak diindahkan atau tidak mau dibina maka saya memberi dua pilihan mau dikeluarkan atau mengundurkan diri.

(LT) : Bagaimana Anda mempercayakan kemampuan setiap guru dan tenaga kependidikan?

(K) : Saya mempercayakan guru dan tenaga karyawan mampu atau bisa karena mereka sudah melewati seleksi. Setiap guru mempunyai kelebihan - kelebihan yang lain. Sehingga saya selaku pimpinan memaksimalkan potensi - potensi tersebut. Ada yang mempunyai kelebihan di kegiatan keagamaan dan lainnya saya selaku pimpinan memaksimalkan potensi yang ada tersebut. Insya Allah hampir semua kegiatan berjalan dengan lancar dan sukses.

(LT) : Bagaimana Anda menghindari tindakan yang dapat mencampuri urusan pribadi guru dan tenaga kependidikan?

(K) : Kami di dalam hal ini bekerja secara profesional. Hanya membicarakan yang berkaitan dengan sekolah. Kecuali mereka minta pendapat kepada kami mengenai hal pribadi. Kami berusaha memberikan solusi dan kemudahan - kemudahan kapan guru dan tenaga kependidikan tersebut.

(LT) : Bagaimana Anda menolong pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya mengajar?

(K) : Banyak cara selain pembinaan oleh kepala sekolah juga pembinaan pengawas sekolah yg pertama dari Dinas Pendidikan dan kedua dari yayasan Muhammadiyah sendiri, pembinaan dalam hal kinerja, teknis kerja, maupun pembinaan menyangkut kenyamanan dalam bekerja. Selain itu kami memberikan kesempatan kepada guru dan karyawan baik itu *workshop*, seminar, diklat - diklat baik dari yayasan maupun swasta yang lain. Selain itu kami sering mendatangkan narasumber - narasumber berkaitan dengan materi tertentu. Dengan memberikan keterampilan dan pengetahuan, setiap senin diadakan evaluasi kegiatan belajar dan mengajar. Kemudian hal yang bersifat pendidikan akademik tentang keterampilan mengajar kami memberikan kesempatan kepada guru untuk studi lanjut. Kami memberikan subsidi menyelesaikan program magister untuk guru dan tenaga kependidikan ketika sudah dalam proses pembuatan tesis.

(LT) : Kegiatan sosial apa yang Anda lakukan untuk mengembangkan kemampuan sosial mereka?

(K) : Ada kegiatan arisan bersama atau koperasi sekolah, kemudian ketika syawalan bersama kami melakukan kegiatan syawalan bersama baik sesama guru dan karyawan maupun dengan anak – anak ataupun masyarakat. Yang khusus guru karyawan tempatnya digilir, selain itu kegiatan yang lain ialah ketika terdapat guru atau karyawan yang mempunyai hajat kita bersama – sama membantu dan berkunjung ke rumahnya.

(LT) : Usaha apa yang Anda lakukan untuk melengkapi sarana, prasarana, dan sumber belajar?

(K) : Pihak sekolah bisa mengusahakan sendiri dengan membuat proposal ke Dinas Pendidikan, ke lembaga lain, dan pihak - pihak tertentu. selain itu dengan mitra komite sekolah hal - hal yang bersifat permohonan bantuan harus diketahui oleh pihak komite sekolah. Dan kami sangat terbuka dengan bantuan - bantuan lain baik yang bersifat materiil maupun non materiil.

(LT) : Apa yang telah Anda lakukan dalam menjalankan peran sebagai kepala sekolah?

(K) : Peran kepala sekolah kan banyak sekali baik sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, motivator juga. Kemudian secara umum selaku pimpinan di sekolah ini saya ingin menjadikan sekolah ini menjadi baik. Baik itu prestasi secara akademik maupun non akademik.

Prestasi akademik bisa dilihat untuk tujuh tahun terakhir ini kami ada di *grade* atas yakni satu dua tiga , sesuatu yang jarang kami raih di sekolah - sekolah. Untuk non akademik kami mengikuti kegiatan kejuaraan seni maupun olahraga. Terakhir tahun kemarin kami memperoleh *The Best Of The Best Olimpiade Sains*, kami mendapat penghargaan yang diadakan oleh Kementerian ESDM (Energi Dan Sumber Daya Mineral) sebagai *The Best of Analysis Science*. Terdiri dari 2 anak. Kemudian kejuaraan Internasional beberapa tahun yang lalu anak kami mengikuti kejuaraan di Lucknow India dalam rangka olimpiade *International Mathematic And Science Olympic* . Untuk bidang seni ada band terbaik anak - anak yang beberapa kali mengikuti *event - event* di kota Jogja. Selain band ada vokal. Disini juga ada eskul vokal, kami mendapat juara 1 trofi gubernur DIY lomba menyanyi tingkat SD yang diselenggarakan *Aid Child Contest 2015*. Untuk kegiatan lain kepada SDM kami memberikan kesempatan kepada teman - teman guru untuk memaksimalkan diri di sekolah ini. Seperti memberi kesempatan mengikuti studi lanjut sesuai dengan kompetensi. Selain itu kegiatan peningkatan fisik sekolah kami, diawal – awal ini bangunan sarana masih sederhana dan kami menambahkan bangunan lantai tiga dan kami juga sedang mengurus IMP untuk melanjutkan memperbaiki bangunan untuk lebih modern. Dalam rangka memberikan pelayanan yg lebih baik kepada para siswa maupun masyarakat sekolah.

(LT) : Bagaimana kinerja yang ditampilkan para guru dan tenaga kependidikan?

(K) : Secara umum kinerja tenaga guru dan kependidikan sudah baik. Karena di awal – awal sebelumnya mereka sudah mengikuti seleksi cukup ketat sebelum menjadi tenaga guru dan kependidikan disini. Selain mereka mempunyai kompetensi dibidangnya. Mereka mempunyai keahlian - keahlian yang lain. Terdapat penilaian terhadap hasil kinerja tersebut. Yang disebut PKG atau penilaian kinerja guru yang dilaksanakan setiap setahun sekali, secara umum semuanya baik tidak ada yang berpredikat cukup.

(LT) : Adakah perbedaan kinerja guru dan tenaga kependidikan senior dan junior?

(K) : Kami memang secara real ada yang senior ada yang junior, secara alami pergantian itu selalu ada. Namun bukan begitu lantas kami bedakan, ini senior ini junior. Yang senior tetap menghargai junior yang junior pun menghormati senior.

(LT) : Upaya apa yang telah Anda lakukan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru dan tenaga kependidikan?

(K) : Memberikan kesempatan studi lanjut. Memberi kesempatan mengikuti kegiatan seminar workshop dan lain sebagainya. memberikan kesempatan mengikuti pelatihan – pelatihan baik yang dilaksanakan dari Dinas Pendidikan maupun yayasan Muhammadiyah. Kami pun sering

memberikan tugas – tugas kedinasan atau kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan. Pada beberapa guru kami sering memberikan tugas kedinasan. Dengan begitu mereka tambah bagus dan meningkat kinerjanya.

(LT) : Apakah hambatan yang Anda temui dalam menjalankan kepemimpinan kepala sekolah?

(K) : Hambatan secara umum kami tidak menemukan hambatan secara berarti. Hanya saja memang pimpinan itu harus penuh kesabaran dan penuh ketelatenan. Ketika kita mempunyai ide – ide tentang kemajuan sekolah, tentu saja tidak langsung kami sampaikan, biasanya kami sosialisasikan dulu kepada beberapa guru baru kemudian kami bicarakan di rapat sekolah jika disetujui kita kondisikan dan laksanakan. Setiap pekerjaan apapun pasti ada kesulitan, dan setiap permasalahan juga pasti ada solusi. Yang penting dalam hal ini kita ada komunikasi yang baik diantara pihak terkait.

(LT) : Apa program kerjasama yang dicanangkan sekolah dengan masyarakat sekitar?

(K) : Kalau program kerjasama terdekat dengan kampung ini, di kampung ini ada pengelolaan sampah namanya Surolaras. Contoh riilnya misalkan setiap bulan ada pengajian guru, karyawan, wali murid dan komite. Dimana setiap kegiatan terdapat bungkus *snack*, setiap selesai acara selalu ada sampah kotak *snack* makanan, kami mengkoordinasikan kepada guru dan karyawan untuk mengumpulkan dan setelah itu pada saatnya diambil pihak

pengelola sampah Surolaras. Dalam hal tersebut bisa dimanfaatkan untuk kepentingan warga sekitar sekaligus kita diuntungkan karena kami tidak perlu membuang sampah ditempat sampah. Itu salah satu contoh kerjasama dan hal itu ada MoU nya. Memang sekolah ini bisa lebih baik karena kami selalu mengadakan hubungan kerjasama dengan pihak – pihak luar baik termasuk kalangan Universitas maupun kalangan profesional yang lain. Misalkan dalam beberapa kegiatan ekstrakurikuler kita mengadakan kerjasama dengan lembaga pembinaan minat dan bakat Puspadanta di jalan Imogiri Timur Yogyakarta terutama khusus nya bidang ekstrakurikuler materi vokal dan presenter, anak – anak kami tidak perlu ke lembaga bimbingan tersebut tetapi tentornya yang datang ke sekolah ini. Kemudian yang berkaitan dengan kegiatan pembinaan mental dan spiritual anak maupun guru dan karyawan kami kerjasama dengan Pesantren Masyarakat Jogja pimpinan Ustad Puji Hartono sudah berjalan tahun ke 12 ini, pihak pesantren telah bekerjasama dengan kami di dalam pembinaan spiritual anak maupun guru dan karyawan.

Kemudian kerjasama dari perguruan tinggi misalnya kami kerjasama bimbingan konseling dengan Universitas Mercu Buana, disana fakultas psikologinya bagus sehingga kami bekerjasama dengan Universitas tersebut dengan mendatangkan psikolog di sekolah ini, kemudian hariannya ada guru bimbingan konseling yang siap sedia membantu kesulitan anak – anak, kemudian kerjasama yang lain dengan Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta Fakultas Kedokteran Gigi kami juga bekerjasama dan beberapa perguruan tinggi yang lain.

(LT) : Apa rencana Anda untuk sekolah ini ke depan?

(K) : Kami memprogramkan dari fisik sekolah ini selesai dibangun yang dalam anggaran RAB ini menghabiskan dana sekitar 6,7 milyar , angka yang cukup fantastis bagi kami karena jumlah siswa kami sedikit tapi kami berusaha mewujudkan itu. Obsesi kami sekolah ini kecil dalam arti jumlah siswa tidak perlu banyak yang terpenting sekolah ini mampu menjadi sekolah model Muhammadiyah baik secara fisik maupun prestasi – prestasinya.

Kami punya harapan yang lebih jauh, anak – anak alumni SD Muhammadiyah Suronatan selain bakat dan minatnya mampu tersalurkan dan terbina dengan baik, kognisi nya juga bagus, mereka punya mental dan spiritual yang baik. Kultur yang bagus, kultur dari kedisplianannya, kultur kerajinannya, kultur keramahatahannya, kultur keagamaannya, kemudian kegiatan ibadah yang lain dan mempunyai sikap - sikap yg baik, selain itu di era yang sudah mengglobal ini kami merencanakan *student exchange* atau pertukaran pelajar akan kita mulai dari sesama sekolah Muhammadiyah antar kota dulu, kami sudah merencanakan untuk sebagian ke Jakarta ke SD Muhammadiyah 5 Jakarta sebagian ke arah timur ke SD Muhammadiyah 4 Pucang Surabaya, Insya Allah kita laksanakan. Kemudian pada periode – periode berikutnya anak – anak akan kami ajak ke sekolah – sekolah di luar

negeri. Dimulai dengan sekolah – sekolah terdekat sekolah di Malaysia, Singapura. Kemudian pada tahap berikutnya anak - anak akan kami ajak ke sekolah di Jepang. Sehingga anak – anak mengetahui atmosfer belajar di Jepang secara langsung tidak hanya mengetahui dari buku – buku ataupun media belajar lainnya.



Yogyakarta, 20 Februari 2016

Kepala SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

H. Kismadi, S.Pd., M.S.I

CATATAN LAPANGAN II

Metode Pengumpul Data : Wawancara

Pewawancara : Lubna Taqiyah (LT)
Informan : Drs. Budiyo (B)
Jabatan : Guru SD Muhammadiyah Suronatan
Yogyakarta
Hari/Tanggal Wawancara : Sabtu/20 Februari 2016
Waktu : 09.30 s/d 10.00 WIB
Tempat : Ruang UKS SD Muhammadiyah Suronatan
Yogyakarta

(LT) : Sudah berapa lama menjadi guru di SD Muhammadiyah Suronatan ini?

(B) : Saya menjadi guru di sekolah ini sejak 1 Juli 1999 sampai dengan sekarang.

(LT) : Apa alasan Bapak bekerja sebagai guru dan tenaga kependidikan disini?

(B) : Saya bekerja disini dalam rangka mengamalkan ilmu di bidang keguruan.

(LT) : Apakah Bapak senang bekerja di sekolah ini?

(B) : Senang.

(LT) : Menurut Bapak apakah kepala sekolah sudah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik?

(B) : Iya bapak kepala sekolah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik.

(LT) : Apakah kebijakan yang diambil sekolah sudah sesuai dengan harapan Bapak?

(B) : Sudah sesuai dengan harapan teman – teman guru dan tenaga kependidikan.

(LT) : Selama ini apakah kepala sekolah mampu memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja?

(B) : Sudah mampu memberikan suasana yang nyaman

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mengajak para guru dan tenaga kependidikan bersama - sama merumuskan tujuan?

(B) : Iya, melalui rapat kerja kepala sekolah mengajak para guru dan tenaga kependidikan dan setiap akhir semester kepala sekolah mengajak untuk merumuskan tujuan sekolah bersama – sama.

(LT) : Apakah kepala sekolah menjelaskan tugas – tugas kelompok?

(B) : Sudah memberikan penjelasan kepada masing – masing kelompok, misalnya saya selaku korbid sarana dan prasarana diberitahu apa saja tugas – tugasnya.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mendampingi para guru dan tenaga kependidikan untuk menyusun tugasnya masing – masing?

(B) : Kadang – kadang mendampingi jika tidak berhalangan atau sedang sibuk.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapatnya?

(B) : Iya, bapak kepala sekolah sangat demokratis sehingga para guru tidak merasa enggan untuk menyampaikan pendapat baik pada saat di dalam forum rapat ataupun di luar.

(LT) : Apakah kepala sekolah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada individu? Atau pun sebaliknya?

(B) : Bapak kepala sekolah tidak membedakan kelompok maupun individu dan yang terpenting adalah masing – masing dapat melaksanakan tugasnya dengan senang sehingga hasilnya memuaskan.

(LT) : Apakah kepala sekolah memperhatikan konflik antar anggota?

(B) : Kepala sekolah selalu memperhatikan semua guru dan guru , apabila ada konflik sebisa mungkin untuk diatasi secepatnya agar tidak meluas dan berkepanjangan.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberi *reward* kepada guru dan tenaga kependidikan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik?

(B) : Secara khusus bapak kepala sekolah tidak memberikan *reward* kecuali pujian dan saya menganggap hal itu tidak perlu di adakan *reward* baik berupa piagam ataupun diumumkan setiap upacara.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk membicarakan masalah – masalah kepemimpinannya?

(B) : Iya, hali ini dilakukan pada saat koordinasi maupun rapat sekolah. Dan biasanya setiap hari sabtu ada koordinasi dengan 5 orang Korbid, kami di ajak musyawarah membicarakan masalah – masalah yang berkaitan dengan kinerja guru tetapi hal ini tidak rutin dilakukan melainkan dilaksanakan setiap akhir bulan sekali.

(LT) : Apa harapan Anda sebagai guru terhadap kinerja kepala sekolah ke depan?

(B) : Harapan saya kinerja kepala sekolah sekarang ini dipertahankan, ke depannya ditingkatkan karena saya menilai kinerjanya sudah bagus.

Yogyakarta, 20 Februari 2016

Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

Drs.Budiyono

CATATAN LAPANGAN III

Metode Pengumpul Data : Wawancara

Pewawancara : Lubna Taqiyah (LT)
 Informan : Muhammad Munajib, S.T (MM)
 Jabatan : Kepala TU SD Muhammadiyah Suronatan
 Yogyakarta
 Hari/Tanggal Wawancara : Selasa/22 Februari 2016
 Waktu : 10.00 s/d 10.30 WIB
 Tempat : Ruang Guru Dan Karyawan SD
 Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

(LT) : Sudah berapa lama menjadi tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah Suronatan ini?

(MM) : Saya menjadi karyawan di sekolah ini kurang lebih sudah 5 tahun 4 bulan.

(LT) : Apa alasan Bapak bekerja sebagai tenaga kependidikan disini?

(MM) : Saya bekerja disini awalnya diajak oleh salah seorang guru yang sudah masuk disekolah ini.

(LT) : Apakah Bapak senang bekerja di sekolah ini?

(MM) : Senang, karena bisa menambah pengetahuan.

(LT) : Menurut Bapak apakah kepala sekolah sudah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik?

(MM) : Iya sudah.

(LT) : Apakah kebijakan yang diambil sekolah sudah sesuai dengan harapan Bapak?

(MM) : Sudah.

(LT) : Selama ini apakah kepala sekolah mampu memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja?

(MM) : Sudah mampu memberikan suasana yang nyaman.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mengajak para guru dan tenaga kependidikan bersama - sama merumuskan tujuan?

(MM) : Iya, di forum musyawarah kerja sekolah.

(LT) : Apakah kepala sekolah menjelaskan tugas – tugas kelompok?

(MM) : Sudah.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mendampingi para guru dan tenaga kependidikan untuk menyusun tugasnya masing – masing?

(MM) : Terkadang mendampingi jika tidak berhalangan atau sedang sibuk.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapatnya?

(MM) : Iya, kepala sekolah memberikan kesempatan pada saat koordinasi, rapat maupun pada saat musyawarah kerja sekolah.

(LT) : Apakah kepala sekolah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada individu? Atau sebaliknya?

(MM) : Untuk kerja kelompok maupun kerja individu mendapatkan perhatian yang sama dari sekolah, tetapi memang untuk kerja kelompok lebih mendapatkan perhatian.

(LT) : Apakah kepala sekolah memperhatikan konflik antar anggota?

(MM) : Kepala sekolah selalu memperhatikan semua guru dan karyawan, apabila ada konflik sebisa mungkin untuk diatasi secepatnya agar tidak meluas dan berkepanjangan.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberi *reward* kepada guru dan tenaga kependidikan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik?

(MM) : Iya, meskipun *reward* tidak selalu berbentuk materi.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk membicarakan masalah – masalah kepemimpinannya?

(MM) : Iya, hal ini dilakukan pada saat koordinasi maupun rapat sekolah.

(LT) : Apa harapan anda sebagai tenaga kependidikan terhadap kinerja kepala sekolah ke depan?

(MM) : Harapan kami kedepannya kinerja kepala sekolah semakin baik dan baik lagi.



Yogyakarta, 22 Februari 2016

Kepala TU SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

Muhammad Munajib, S.T

Catatan Lapangan IV

Metode Pengumpul Data : Wawancara

Pewawancara : Lubna Taqiyah (LT)
 Informan : Martini,S.Pd (M)
 Jabatan : Guru SD Muhammadiyah Suronatan
 Yogyakarta
 Hari/Tanggal Wawancara : Rabu/24 Februari 2016
 Waktu :09.00 s/d 09.30 WIB
 Tempat : Ruang Guru dan Karyawan SD Muhammadiyah
 Suronatan Yogyakarta

(LT) : Sudah berapa lama menjadi guru di SD Muhammadiyah Suronatan ini?

(M) : Saya menjadi guru di sekolah ini sejak 1 juli 1990 sampai dengan sekarang.

(LT) : Apa alasan Ibu bekerja sebagai guru disini?

(M) : Saya diangkat menjadi PNS dan diperbantukan di sekolah swasta.

(LT) : Apakah Ibu senang bekerja di sekolah ini?

(M) : Senang.

(LT) : Menurut Ibu apakah kepala sekolah sudah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik?

(M) : Sebagian besar sudah.

(LT) : Apakah kebijakan yang diambil sekolah sudah sesuai dengan harapan Ibu?

(M) : Ada yang sudah dan ada yang belum.

(LT) : Selama ini apakah kepala sekolah mampu memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja?

(M) : Iya, sudah mampu memberikan suasana yang nyaman.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mengajak para guru dan tenaga kependidikan bersama - sama merumuskan tujuan?

(M) : Iya, melalui rapat kerja kepala sekolah mengajak para guru dan tenaga kependidikan dan setiap akhir semester kepala sekolah mengajak untuk merumuskan tujuan sekolah bersama – sama.

(LT) : Apakah kepala sekolah menjelaskan tugas – tugas kelompok?

(M) : Sudah memberikan penjelasan kepada masing – masing kelompok, misalnya saya selaku korbid sarana dan prasarana diberitahu apa saja tugas – tugasnya

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mendampingi para guru dan tenaga kependidikan untuk menyusun tugasnya masing – masing?

(M) : Terkadang mendampingi jika tidak berhalangan atau sedang sibuk akan tetapi seringkali memberikan instruksi pengarahan saja.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapatnya?

(M) : Iya, biasanya pada saat rapat pada akhir bulan dan setiap rapat koordinasi harian yang dilaksanakan setiap hari senin.

(LT) : Apakah kepala sekolah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada individu? Atau sebaliknya?

(M) : Saya kira berimbang.

(LT) : Apakah kepala sekolah memperhatikan konflik antar anggota?

(M) : Jelas, biasanya masuk ke dalam pembinaan. Masalah yang dihadapi seringkali tidak berat, seringkali masalah berbeda pendapat dan hal ini biasa.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberi *reward* kepada guru dan tenaga kependidikan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik?

(M) : Iya ada *reward* di dalam sekolah biasanya berupa pujian saat ulangan, prestasi lomba dan lainnya atas pembinaan yang sudah dilakukan. kemudian jika mendapatkan prestasi di luar sekolah maka diberikan *reward* berupa uang ataupun piagam.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk membicarakan masalah – masalah kepemimpinannya?

(M) : Iya,tugas – tugas kepemimpinan di bagi – bagi kepada masing – masing guru, sehingga guru yang diberikan tugas tau hal apa saja yang termasuk ke dalam tugas - tugas kepala sekolah.

(LT) : Apa harapan Anda sebagai guru terhadap kinerja kepala sekolah ke depannya?

(M) : Harapan saya kinerja kepala sekolah sekarang ini dipertahankan, dan lebih baik lagi.

Yogyakarta, 24 Februari 2016

Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

Martini, S.Pd

CATATAN LAPANGAN V

Metode Pengumpul Data : Wawancara

Pewawancara : Lubna Taqiyah (LT)
Informan : Hartoyo, M.Pd (H)
Jabatan : Guru SD Muhammadiyah Suronatan
Yogyakarta
Hari/Tanggal Wawancara : Kamis/25 Februari 2016
Waktu :08.00 s/d 08.30 WIB
Tempat : Ruang Kepala SD Muhammadiyah Suronatan
Yogyakarta

(LT) : Sudah berapa lama menjadi guru di SD Muhammadiyah Suronatan ini?

(H) : Saya menjadi guru di sekolah ini sejak 18 Agustus 1988 sampai dengan sekarang.

(LT) : Apa alasan Bapak bekerja sebagai guru disini?

(H) : Saya merupakan lulusan SPG sehingga supaya ilmunya bermanfaat dan juga tujuannya bercita – cita menjadi guru.

(LT) : Apakah Bapak senang bekerja di sekolah ini?

(H) : Iya, senang .

(LT) : Menurut Bapak apakah kepala sekolah sudah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik?

(H) : Sudah sangat baik sekali, karena bapak kepala sekolah sangat memperhatikan kesejahteraan para guru dan karyawan sehingga sangat senang bekerja disini.

(LT) : Apakah kebijakan yang diambil sekolah sudah sesuai dengan harapan Bapak?

(H) : Sudah sangat sesuai, karena kebijakan itu termasuk kesejahteraan para guru dan karyawan. Yang di dalamnya ada kenaikan gaji, ada tunjangan tambahan les, kegiatan lainnya dan ditambah sertifikasi dari sekolah.

(LT) : Selama ini apakah kepala sekolah mampu memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja?

(H) : Iya, kepala sekolah sudah mampu memberikan suasana bekerja yang nyaman.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mengajak para guru dan tenaga kependidikan bersama-sama merumuskan tujuan?

(H) : Iya, bapak kepala sekolah selalu mengajak bersama-sama dalam penyusunan program kegiatan sekolah.

(LT) : Apakah kepala sekolah menjelaskan tugas – tugas kelompok?

(H) : Bapak kepala sekolah selalu menjelaskan tugas kelompok kerja dan memberikan contoh serta arahan bagaimana cara kerja yang efektif.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mendampingi para guru dan tenaga kependidikan untuk menyusun tugasnya masing – masing?

(H) : Bapak kepala sekolah seringkali mendampingi para guru dan karyawan serta segera memberi arahan untuk memperbaiki kesalahan bila terdapat kekurangan.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapatnya?

(H) : Kepala sekolah sangat memberi kesempatan untuk para guru dan karyawan untuk menyampaikan pendapatnya di forum rapat ataupun di luar forum.

(LT) : Apakah kepala sekolah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada individu? Atau sebaliknya?

(H) : Saya kira berimbang. Bapak kepala sekolah selalu memperhatikan baik individu maupun kelompok.

(LT) : Apakah kepala sekolah memperhatikan konflik antar anggota?

(H) : Iya, sangat memperhatikan seandainya terdapat konflik langsung ditangani oleh kepala sekolah.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberi *reward* kepada guru dan tenaga kependidikan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik?

(H) : Bapak kepala sekolah sering kali memberi *reward* baik secara materil atau non materil.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk membicarakan masalah – masalah kepemimpinannya?

(H) : Sangat. Pada setiap rapat selalu diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat.

(LT) : Apa harapan Anda sebagai guru terhadap kinerja kepala sekolah ke depan?

(H) : Harapan saya kinerja kepala sekolah sekarang ini dipertahankan, dan lebih baik lagi. Karena, bapak kepala sekolah sudah menjadi *role model* kepala sekolah teladan bagi sekolah yang lain.

Yogyakarta, 25 Februari 2016

Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

Hartoyo, M.Pd

CATATAN LAPANGAN VI

Metode Pengumpul Data : Wawancara

Pewawancara : Lubna Taqiyah (LT)

Informan : Beny Purwoko, S.Pd (BP)

Jabatan : Guru SD Muhammadiyah Suronatan
Yogyakarta

Hari/Tanggal Wawancara : Jum'at/26 Februari 2016

Waktu : 09.00 s/d 09.30 WIB

Tempat : Ruang Guru dan Karyawan SD Muhammadiyah
Suronatan Yogyakarta

(LT) : Sudah berapa lama menjadi guru di SD Muhammadiyah Suronatan ini?

(BP) : Saya menjadi guru di sekolah ini sejak 1 Juli 2005 sampai dengan sekarang.

(LT) : Apa alasan Bapak bekerja sebagai guru dan tenaga kependidikan disini?

(BP) : Ingin menjadi guru, karena fleksibel waktunya.

(LT) : Apakah Bapak senang bekerja di sekolah ini?

(BP) : Alhamdulillah senang, lingkungan kerja mendukung.

(LT) : Menurut Bapak apakah kepala sekolah sudah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik?

(BP) : Insya Allah sudah.

(LT) : Apakah kebijakan yang diambil sekolah sudah sesuai dengan harapan Bapak?

(BP) : Terkadang ada yang sesuai, terkadang tidak.

(LT) : Selama ini apakah kepala sekolah mampu memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja?

(BP) : Mampu memimpin sekolah dengan baik, sehingga nyaman.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mengajak para guru dan tenaga kependidikan bersama-sama merumuskan tujuan?

(BP) : Tujuan sudah ada melalui *workshop* tetapi ada rencana memperbaharui visi dan misi tujuan sekolah.

(LT) : Apakah kepala sekolah menjelaskan tugas – tugas kelompok?

(BP) : Iya, kepala sekolah memberi penjelasan masing-masing tugas kita sendiri.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mendampingi para guru dan tenaga kependidikan untuk menyusun tugasnya masing – masing?

(BP) : Pendampingan ada, tetapi tidak melekat, sehingga sisanya adalah pengawasan. Sehingga kami diberi keleluasaan dalam bekerja dan menjalani tugas masing-masing.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapatnya?

(BP) : Iya, kepala sekolah memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, terkadang tidak hanya dalam rapat koordinasi tetapi di luar juga.

(LT) : Apakah kepala sekolah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada individu? Atau sebaliknya?

(BP) : Seimbang.

(LT) : Apakah kepala sekolah memperhatikan konflik antar anggota?

(BP) : Sangat jarang ada konflik. Jika ada kepala sekolah sangat memperhatikan, sehingga segera langsung ditangani oleh kepala sekolah.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberi *reward* kepada guru dan tenaga kependidikan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik?

(BP) : Berupa penghargaan piagam, tetapi jarang. Lebih kearah non materiil seperti pujian seperti ucapan terimakasih dan sebagainya. kendati begitu atas pencapaian keberhasilan yang diraih. Kepala sekolah sangat menghargai.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk membicarakan masalah – masalah kepengimpinannya?

(BP) : Memberikan kesempatan menyampaikan pendapat apapun itu kepala sekolah selalu menampung aspirasi kami para guru dan tenaga kependidikan, dan hal ini juga disampaikan terkadang tidak hanya dalam forum rapat akan tetapi di luar forum dalam kegiatan harian misalnya.

(LT) : Apa harapan Anda sebagai guru terhadap kinerja kepala sekolah ke depan?

(BP) : Mampu memajemen dengan baik, tidak dikerjakan pada waktu yang sempit agar terlaksana dengan baik.

Yogyakarta, 26 Februari 2016

Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

Beni Purwoko, S.Pd

CATATAN LAPANGAN VII

Metode Pengumpul Data : Wawancara

Pewawancara : Lubna Taqiyah (LT)
Informan : Dwi Budiningsih, S.Pd.I., M.S.I (D)
Jabatan : Guru SD Muhammadiyah Suronatan
Yogyakarta
Hari/Tanggal Wawancara : Jumat/26 Februari 2016
Waktu : 10.30 s/d 11.00 WIB
Tempat : Ruang Guru dan Karyawan SD Muhammadiyah
Suronatan Yogyakarta

(LT) : Sudah berapa lama menjadi guru di SD Muhammadiyah Suronatan ini?

(D) : Saya menjadi karyawan di sekolah ini sejak 1 Juli 2001 sampai dengan sekarang.

(LT) : Apa alasan Ibu bekerja sebagai guru disini?

(D) : Untuk sebagai lahan ibadah, amal jariyah.

(LT) : Apakah Ibu senang bekerja di sekolah ini?

(D) : Senang.

(LT) : Menurut Ibu apakah kepala sekolah sudah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik?

(D) : Sudah.

(LT) : Apakah kebijakan yang diambil sekolah sudah sesuai dengan harapan Ibu?

(D) : Sudah.

(LT) : Selama ini apakah kepala sekolah mampu memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja?

(D) : Mampu.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mengajak para guru dan tenaga kependidikan bersama-sama merumuskan tujuan?

(D) : Pada musyawarah kerja awal tahun ajaran baru.

(LT) : Apakah kepala sekolah menjelaskan tugas – tugas kelompok?

(D) : Pada saat musyawarah kerja satu tahun sekali atau musyawarah kerja setiap sebulan sekali, disesuaikan sesuai kebutuhan.

(LT) : Apakah kepala sekolah Anda mendampingi para guru dan tenaga kependidikan untuk menyusun tugasnya masing – masing?

(D) : Ada pendampingan, misal dalam pembuatan perangkat pembelajaran dan lainnya.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapatnya?

(D) : Iya, pada saat rapat maupun musyawarah kerja.

(LT) : Apakah kepala sekolah lebih memperhatikan kerja kelompok daripada individu? Atau sebaliknya?

(D) : Seimbang.

(LT) : Apakah kepala sekolah memperhatikan konflik antar anggota?

(D) : Iya ada pembinaan.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberi *reward* kepada guru dan tenaga kependidikan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik?

(D) : Secara khusus tidak ada.

(LT) : Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk membicarakan masalah – masalah kepemimpinannya?

(D) : Iya, biasanya di akhir periode.

(LT) : Apa harapan Anda sebagai guru dan tenaga kependidikan terhadap kinerja kepala sekolah ke depan?

(D) : Terutama untuk prestasi dipertahankan.

Yogyakarta, 26 Februari 2016

Guru SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta

Dwi Budiningsih, S.Pd.I., M.S.I



HASIL DOKUMENTASI FOTO KEGIATAN



- Upacara setiap hari senin pagi pukul 06.30 sampai dengan pukul 07.00 WIB di halaman SD Muhammadiyah Suronatan Yogyakarta.



- Kepala sekolah menertibkan para siswa yang terlambat mengikuti kegiatan upacara.



- Briefing bersama para guru setiap hari senin pagi mulai pukul 07.00 sampai dengan jam 07.30 WIB guna memusyawarahkan rencana kegiatan dan mengevaluasi kegiatan selama sepekan.



- Rapat evaluasi setiap senin siang pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai yang di pimpin oleh Bapak Beny Purwoko, S.Pd selaku koordinator Dikjar/Kurikulum bersama para guru dan tenaga kependidikan.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Lubna Taqiyah
Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Lampung/8 maret 1992
Alamat Rumah : JL. Soekarno Hatta Gg.Bumi Teliyu no 26
labuhan ratu kedaton Bandar Lampung
Nama Ayah : Abu Sofyan (alm)
Nama Ibu : Mustaful Laila

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD/MI : SDN 1 Sepang Jaya Kedaton Bandar Lampung 2004
- b. SMP/MTS : MTS Al Fatah Natar Lampun Selatan 2007
- c. SMA/MAN : MAN 1 Model Bandar Lampung 2010
- d. S1 : IAIN Raden Intan Lampung 2014

Yogyakarta, 17 Mei 2016

Lubna Taqiyah, S.Pd.I