

**TIPE KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MEMBANGUN
BUDAYA ORGANISASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA (LP2KIS)
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh :

DJODY PUETRA UTAMA

NIM : 13490031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Djody Puetra Utama
NIM : 13490031
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta" ini adalah hasil penelitian saya sendiri, bukan plagiasi karya orang lain melainkan bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 September 2017

Yang Menyatakan,



Djody Puetra Utama
NIM. 13490031



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Permohonan

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan bimbingan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Djody Puetra Utama

NIM : 13490031

Judul Skripsi : Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 September 2017

Pembimbing Skripsi,

Dr. Zainal Arifin, M.SI

NIP. 10800324 200912 1 002



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UTNSK-BM-05-03/R0

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hal : Permohonan

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah dilaksanakan munaqosyah pada hari senin, 2 Oktober 2017 dan skripsi mahasiswa dibawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Djody Puetra Utama
NIM : 13490031
Judul Skripsi : Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pendidikan.

Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 Oktober 2017

Pembimbing Skripsi,

Dr. Zuhair Arifin, M.Si

NIP. 19800324 200912 1 002



SURAT PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: B-59/Un.02/DT/PP.00.9/10/2017

Skripsi dengan judul "Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta" yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Djody Puetra Utama
NIM : 13490031
Telah dimunaqsyahkan pada : 02 Oktober 2017
Nilai Munaqsyah : A/B

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQSYAH

Ketua Sidang

Dr. Zafar Arifin, M.SI

NIP. 19800324 200912 1 002

Penguji I

Drs. Edy Yusuf Nur SS, MM, M.SI

NIP. 19671226 199203 1 001

Penguji II

Dra. Nurrohmah, M.Ag

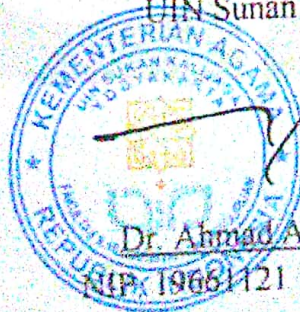
NIP. 19550823 198303 2 002

Yogyakarta,

29 NOV 2017

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag

NIP. 19661121 199203 1 002

HALAMAN MOTTO

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا
يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

“ Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sungguh Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu. (Q.S Al-Baqarah: 148).¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2004), hal. 51.

PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan karya ini kepada almamaterku tercinta:
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Kependidikan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ , وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ , أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ
لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لَا نَبِيَّ بَعْدَهُ , اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى أَسْعَدِ
مَخْلُوقَاتِكَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ , أَمَّا بَعْدُ .

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah, Tuhan sang pemilik Semesta Alam. Syukur Alhamdulillah penulis pajatkan kehadiran-Nya yang telah melimpahkan anugrah, berkah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini meskipun dalam prosesnya, banyak sekali rintangan dan hambatan. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dapat diselesaikannya skripsi ini benar-benar merupakan pertolongan Allah SWT. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai teladan bagi seluruh umat. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'at darinya.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr:

1. Dr. Ahmad Arifi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan support baik moril maupun berupa fasilitas sehingga memudahkan peneliti melakukan penelitian.
2. Dr. Imam Machali, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mendukung penelitian yang peneliti lakukan.
3. Dr. Zainal Arifin, M.SI, sebagai Pembimbing Skripsi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mencurahkan kesabarannya, meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna memberikan bimbingan maupun arahan yang berarti penting dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
4. Drs. Mangun Budiyanto, M.SI, selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan serta dukungan dalam keberhasilan selama studi.
5. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Ahmad Dwi Nur Khalim, selaku Direktur LP2KIS Periode 2016/2017 yang telah memberikan ruang dan waktu untuk memberikan informasi tentang kepemimpinan selama menjabat sebagai Direktur LP2KIS Yogyakarta.
7. Segenap Pengelola Harian (PH) LP2KIS Yogyakarta dan staff serta keluarga besar LP2KIS Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya selama proses penelitian.

8. Ayah dan Ibu tercinta Edy Kartala dan Dini Her Linawati, orang tua yang telah mendidik, mendukung, dan mendo'akan penulis untuk menjadi anak yang sholeh, berhasil, dan berbakti. Tak lupa adik tersayang, Dyan Yulindasari yang masih menempuh bangku perkuliahan dan Yunia Ambar Kusumawati yang baru masuk sekolah boganya, semoga sukses selalu menyertai kalian.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, khususnya angkatan 2013 yang telah setia menemani, bekerja sama dan mendukung segala aktivitas dan studi penulis selama ini.

Penulis berdo'a semoga segala dukungan, bimbingan, dan motivasi tersebut diterima sebagai amalan baik oleh Allah SWT, amin.

Yogyakarta, 13 September 2017

Penulis,

Djody Puetra Utama

NIM: 13490031

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN KONSULTAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Telaah Pustaka	8
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II: KAJIAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	16
A. Kajian Teori	16
1. Konsep Kepemimpinan	16
2. Karakteristik Kepemimpinan	17

3. Tipe Kepemimpinan.....	17
4. Tipe-Tipe Organisasi.....	21
5. Budaya Organisasi.....	24
B. Metode Penelitian	26
1. Jenis Penelitian	26
2. Subjek Penelitian.....	27
3. Metode Pengumpulan Data	28
4. Metode Analisis Data	31
BAB III: GAMBARAN UMUM	33
A. Sejarah LP2KIS Yogyakarta	33
B. Letak Geografis	39
C. Visi dan Misi	39
D. Tujuan dan Batasan	40
E. Landasan, Status, dan Fungsi	41
F. Struktur Organisasi	41
G. Program Kerja	44
H. Bentuk Kerjasama	49
BAB IV: TIPE KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MEMBANG-	
UN BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TER-	
HADAP BUDAYA LP2KIS YOGYAKARTA.....	51
A. Tipe Kepemimpinan Direktur di LP2KIS Yogyakarta.....	51
B. Upaya Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di LP2KIS Yogyakarta	62
C. Dampak Kepemimpinan Direktur Terhadap Budaya Organisasi di LP2KIS Yogyakarta	75

BAB V: PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Kontribusi Teoritik (<i>Novelty</i>)	90
C. Saran-Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	95



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Catatan Lapangan/Observasi
Lampiran II	: Transkrip Direktur LP2KIS Yogyakarta
Lampiran III	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran IV	: Surat Izin Penelitian
Lampiran V	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran VI	: Kartu Bimbingan
Lampiran VII	: Surat Keterangan Bebas Nilai C-
Lampiran VIII	: Sertifikat PLP I
Lampiran IX	: Sertifikat PLP II
Lampiran X	: Sertifikat KKN
Lampiran XII	: Sertifikat ICT
Lampiran XIII	: Sertifikat TOEC
Lampiran XIV	: Sertifikat IKLA
Lampiran XV	: Curriculum Vitae
Lampiran XVI	: Logo LP2KIS Yogyakarta
Lampiran XVII	: Foto Kegiatan LP2KIS Yogyakarta

ABSTRAK

Djody Puetra Utama. *Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta.* Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. 2017.

Penelitian ini berdasarkan fenomena bahwa dewasa ini kepemimpinan dan budaya organisasi tidak dapat terpisahkan dalam mengembangkan organisasi untuk menjadi organisasi yang mampu menghadapi tuntutan zaman termasuk dalam Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta. LP2KIS Yogyakarta adalah lembaga kekaryawan dari KOPMA UIN Sunan Kalijaga yang kental dengan pendekatan organisasinya, yaitu kekeluargaan, spiritual, serta siap memimpin dan siap di pimpin dalam mengembangkan organisasi ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya direktur LP2KIS Yogyakarta dalam mengembangkan organisasi melalui budaya organisasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan mengambil latar di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan teknik serta dikombinasikan dengan teori.

Hasil penelitian adalah: (1) Tipe kepemimpinan direktur yang dominan adalah demokratis, partisipatif, dan karismatik; (2) upaya dalam melakukan pengembangan organisasi dilakukan dengan pendekatan kekeluargaan, spiritualitas, dan kaderisasi; (3) dampak dari kepemimpinan direktur adalah adanya budaya pendelegasian, pendampingan dan kerjasama, baik dalam perencanaan maupun mengembangkan potensi. Penelitian ini menggunakan teori dari Ithai Stein yang dikutip oleh Renald Kasali menemukan organisasi LP2KIS Yogyakarta termasuk organisasi *the change champions*, namun dalam kenyataannya LP2KIS dapat berada dalam organisasi tipe *the paralyze* dan *the impatient*.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, LP2KIS.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah investasi jangka panjang, dalam rangka membangun sumber daya manusia (SDM), dalam berbagai upaya yang dilakukan melalui keluarga, masyarakat, sekolah, maupun organisasi lainnya. Pendidikan memiliki tujuan utama untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana tertuang dalam UU Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) 2013 pasal 2 ayat 2 sebagai berikut:

“Pendidikan nasional memiliki fungsi sebagai pengembangan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹

Tujuan ini akan lebih efektif dan efisien jika dilakukan melalui pendekatan organisasi. Dalam perkembangannya, organisasi pendidikan merupakan organisasi yang bukan hanya formal (sekolah, universitas, maupun madrasah) saja, namun dalam koperasi juga memiliki organisasi pendidikan. Pendidikan dalam sebuah lembaga di koperasi dipercaya memiliki komitmen untuk mencerdaskan kehidupan anggotanya. Pada dasarnya koperasi adalah sebuah organisasi atau lembaga yang menganut sistem demokrasi terhadap anggota dan tujuannya. LP2KIS Yogyakarta sebagai lembaga dari organisasi

¹ Anonim, Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan, pasal 2, ayat 1

ekstra kampus KOPMA UIN Sunan Kalijaga mengharuskan menganut sistem demokrasi koperasi.

Di era globalisasi, organisasi memerlukan sebuah perubahan, baik itu terobosan, ide-ide, maupun gagasan dari dalam organisasi sendiri maupun dari luar, untuk mewujudkan organisasi yang mampu mengantisipasi daya saing. Persaingan dalam organisasi merupakan bentuk dari semakin banyaknya organisasi yang berlomba-lomba untuk menjadi organisasi yang unggul dari organisasi lainnya. Hingga organisasi dapat terancam karena eksistensinya, di Indonesia, banyak organisasi pendidikan yang mengalami pasang surut karena kurangnya inovasi dan budaya yang kuat dalam organisasi untuk menghadapi persaingan yang ada.

Maka itu, perlu adanya kreativitas dan inovasi dari organisasi yang melibatkan semua pihak termasuk pemimpin untuk membangun organisasi yang penuh dengan kreatifitas dan perubahan. Dalam implementasinya, perubahan membutuhkan pemimpin yang berorientasi pada dua hal, berorientasi secara organisatoris dan berorientasi pada manusia.² Seorang pemimpin dalam proses berorganisasi memiliki tanggungjawab untuk membawa organisasi mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, dimana seorang pemimpin dalam kepemimpinannya mampu menggerakkan bawahan atau anggota.

² Jazim Hamidi dan Dani Hariyanto, *Konsep Kepemimpinan Multicultural Nusantara*, (Malang: Padaban Nuswantara: 2015) hal. 57.

Kepemimpinan merupakan *akseptansi* (penerimaan) oleh kelompok dan kepemilikan keahlian khusus pada situasi khusus.³ Maka dalam menghadapi perubahan, pemimpin sangat diharapkan memiliki kemampuan dan kemauan yang kuat dalam mendorong dan mengajak anggota untuk berpartisipasi aktif untuk kemajuan organisasi.

Sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga hendaklah mampu menjalankan tugas tanpa mengorbankan anggota atau bawahannya. Oleh karena itu dalam memahami perubahan organisasi, seorang pemimpin haruslah memiliki pemahaman yang baik, juga dalam hal perencanaan, dan eksekusinya. Ini berlaku untuk organisasi yang ingin menunjukkan eksistensinya.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ﴿٤﴾

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang (berjuang) dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (Ash-Shaff: 4).⁴

“seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”, Al Mubarad berkata dalam tafsir Al-Qurthubi “ kata itu berasal dari rashashta al-bina’a (engkau menyelaraskan bangunan), jika engkau menyelaskan diantara bagian-bagian bangunan itu dan

³ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali press, 2001) hal. x

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2004), hal.

mendekatkannya, hingga menjadi satu potongan.⁵ Sementara lafal *shaffan* merupakan hal atau kata keterangan keadaan, yakni dalam keadaan berbaris rapi (seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh) yakni sebagian di antara mereka menempel rapat dengan sebagian yang lain lagi kokoh.⁶

Sejalan dengan Islam dimana dikatakan sebuah organisasi apabila, didalamnya terdapat interaksi-interaksi (kekompakan, kerjasama dan koordinasi) yang dibangun untuk mencapai tujuan. Organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki tujuan maupun golongan yang sama untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Setiap organisasi, mempunyai budaya organisasi, dimana budaya organisasi mencirikan bahwa organisasi satu dengan organisasi lainnya berbeda. Organisasi selayaknya individu yang memiliki kepribadian atau karakter/sifat, dari mulai dapat kuat atau fleksibel, tidak ramah atau mendukung, inovatif dan konservatif.

LP2KIS Yogyakarta merupakan lembaga yang mendorong anggotanya untuk selalu berpartisipasi aktif selama dua setengah tahun dalam setiap kegiatan, namun dalam praktiknya terkadang anggota kurang aktif pada setiap kegiatan. Menurut Eka Astuti bahwa LP2KIS Yogyakarta mendorong setiap anggotanya untuk aktif dalam berbagai kegiatan baik itu latihan, rapat, maupun kegiatan yang lain serta mengharuskan anggota untuk kreatif dan

⁵ Syaikh Imam Al Qurthubi, *Tafsir Al Qurthubi*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008), hal. 422.

⁶ Hasbi Ash Shiddieqy, *Tafsir Al-Qurannul Majied An-Nur*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995), hal.101.

inovatif dalam melaksanakan kegiatan yang ada.⁷ Menurut Ahmad Dwi Nur Khalim sebagai direktur mengatakan bahwa dirinya ingin setiap individu mendapatkan manfaat selama berorganisasi dua setengah tahun di LP2KIS Yogyakarta, maka daripada itu mengharapkan setiap anggota untuk berpartisipasi aktif.⁸

Kepemimpinan direktur di LP2KIS Yogyakarta menurut Habibaturrohmah berperan serta membentuk komitmen dan loyalitas anggota, sejalan dengan budaya organisasi terutama budaya kekeluargaan dari LP2KIS Yogyakarta direktur sehingga anggota memiliki komitmen yang tinggi dalam berproses selama dua setengah tahun.⁹ Menurut Alif Rahman bahwa karakter dari kepemimpinan direktur memberikan pengaruh terhadap proses berorganisasi, proses yang dilakukan direktur dalam berpartisipasi dapat dijadikan sebagai *role model* kepemimpinan yang berarti direktur merupakan teladan sekaligus pemimpin organisasi.¹⁰

Berdasarkan latar belakang tentang arti pentingnya keterlibatan pemimpin dalam budaya organisasi, peneliti melakukan penelitian terkait kepemimpinan direktur di organisasi LP2KIS dalam membangun budaya organisasi. Oleh karena itu, judul “tipe kepemimpinan direktur dalam

⁷ Wawancara dengan Saudari Eka Astuti, Staff Jarmed LP2KIS Yogyakarta, di selasar KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Selasa 30 Mei 2017, pukul 17.45-17.15 WIB

⁸ Wawancara dengan Saudara Ahmad Dwi Nur Khalim, Direktur LP2KIS Yogyakarta periode 2016/2017, di selasar KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Rabu 24 Mei 2017, pukul 14.30-15.00 WIB

⁹ Wawancara dengan Saudari Habibaturrohmah, Manajer Human Resouch Development (HRD) LP2KIS Yogyakarta, di halaman KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Senin 15 Mei 2017, pukul 16.30-17.00 WIB

¹⁰ Wawancara dengan Saudara Alif Rahman, Manajer Desain Training (Destra) LP2KIS Yogyakarta, di selasar KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Rabu 17 Mei 2017, pukul 12.30-15.00 WIB

membangun budaya organisasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta” menjadi penting dan menarik untuk diteliti.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tipe kepemimpinan direktur di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta?
2. Bagaimana upaya direktur dalam membangun budaya organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta?
3. Bagaimana dampak kepemimpinan direktur terhadap budaya organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tipe kepemimpinan direktur di lembaga pendidikan dan pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta.
2. Mengetahui upaya direktur dalam membangun budaya organisasi di lembaga pendidikan dan pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta.
3. Mengetahui dampak kepemimpinan direktur terhadap budaya organisasi di lembaga pendidikan dan pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis

Menambah khasanah pendidikan dalam dunia pendidikan dan pelatihan khususnya mengenai tipe kepemimpinan direktur dalam organisasi pendidikan dan pelatihan.

2. Praktis

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan rujukan yang kongkret dalam memahami kepemimpinan apabila peneliti nantinya berkecimpung dalam dunia pendidikan dan pelatihan.

b. Bagi direktur LP2KIS Yogyakarta

Penelitian ini dapat menjadikan rujukan dan bahan evaluasi untuk kepemimpinan direktur di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta.

c. Bagi manajer

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan untuk memahami kepemimpinan direktur sehingga memudahkan kinerja manajer terutama berkaitan dengan tugas dan wewenang dari direktur Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta.

d. Bagi anggota aktif LP2KIS Yogyakarta

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan anggota dalam melaksanakan dan berjalan bersama dalam setiap kegiatan bersama

direktur Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta.

E. Telaah Pustaka

Skripsi yang berjudul *Tipe Kepemimpinan Nyai dan Implikasinya bagi Pengembangan Pondok Pesantren Muntasyirul Ulum MAN Yogyakarta 3*, 2016, Sri Wahyuni, dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa dalam pondok pesantren Muntasyirul Ulum MAN Yogyakarta 3 mengadopsi berbagai macam tipologi yang ada di Indonesia. Konsekuensinya dari keunikan pondok ini karena status pondok di Yogyakarta yang berstatus negeri dan berada di bawah naungan MAN Yogyakarta 3. Sehingga dapat diketahui pondok ini termasuk dalam kategori pondok pesantren campuran atau kombinasi antara pembelajaran tradisonal dalam pembelajaran yang memadukan kitab-kitab kuning dan pembelajaran klasikal (modern). Dalam peneltian ini terlihat kepemimpinan Nyai Elfa Tsuroyya, tipe kepemimpinan situasional yang lebih dominan adalah demokratis.¹¹

Skripsi yang berjudul *Model Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP N 1 Kalasan*, 2014, Sividian Elytasari, dalam penelitiannya menemukan bahwa dalam model kepemimpinan kepala sekolah SMP N 1 Kalasan budaya organisasi yang dikembangkan adalah kepemimpinan demokratis. Dengan dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan perempuan, yaitu the mother, seductress dan the iron maiden. Dalam penelitian ini nilai yang dikembangkan dalam budaya

¹¹ Sri Wahyuni, *Tipe Kepemimpinan Nyai dan Implikasinya bagi Pengembangan Pondok Pesantren Muntasyirul Ulum MAN Yogyakarta 3*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

organisasi di SMP N 1 Kalasan adalah adanya religious, kedisiplinan, dan berprestasi. Dalam upaya kepala sekolah mengembangkan religious adalah dengan membuat program-program, seperti tadarus qur'an, sholat dhuha berjamaah, memotivasi untuk menghafal surat-surat pendek, pengajian, dan membuat resume ayat Al-Qur'an. Upaya dalam mengembangkan kedisiplinan, kepala sekolah memberikan keteladanan dan penegakan aturan. Dan upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam berprestasi siswa adalah dengan memberikan motivasi dan penghargaan.¹²

Dalam kedua penelitian ditemukan dominasi kepemimpinan demokratis. Ini digambarkan oleh Sri Wahyuni bahwa dalam pengambilan keputusan, seperti kerjasama (*kooperatif*), musyawarah, pendelegasian wewenang dan konseptual. Persamaan dari kepemimpinan, bahwa dalam penelitian objek penelitian adalah pemimpin perempuan.

Sedangkan perbedaannya ada pada tempat sekaligus jabatan bahwa di madrasah dipimpin oleh kepala sekolah, sementara di pondok dipimpin oleh Nyai. Perbedaan lain terlihat dari arah penelitian, penelitian Suvidian Elytasari menarahkan siswa untuk mengembangkan religiusitas, kedisiplinan dan prestasi, sementara Sri Wahyuni bertolak pada pengembangan pesantren, terutama penembangan sumberdaya manusia berupa pengembangan diri maupun pengembangan santri.

Skripsi yang berjudul *Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Perubahan Budaya Organisasi dan Budaya Kerja di SMP*

¹² Suvidian Elytasari, *Model Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP N 1 Kalasan*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Muhammadiyah 2 Gamping, 2016, Muhammad Lukman Hajir, implementasi kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik ini dapat dilihat dari tiga ranah yaitu penguatan internal staff, pengembangan kompetensi staff, dan pengambilan kebijakan. Dampak dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah adanya peningkatan budaya kerja dan budaya organisasi yang semakin baik. Peningkatan budaya kerja dapat terlihat dari tiga ranah yaitu semangat kerja, komitmen dan kemandirian. Dalam penelitian ini peneliti terjebak dalam kondisi ketidakpercayaan akan datangnya perubahan, terutama berkaitan dengan kepemimpinan yang baru. Para staff masih mengikuti budaya kerja maupun budaya organisasi pada kepemimpinan sebelumnya dan kurang percaya diri pengurus yayasan yang menaungi SMP Muhammadiyah 2 Gamping yaitu Muhammadiyah cabang Sleman.¹³

Dalam skripsi Muhammad Lukman Hajir terlihat penelitian ini mengarahkan pada peningkatan budaya kerja dan budaya organisasi melalui gaya kepemimpinan sekolah. Penelitian Muhammad Lukman Hajir yang berorientasi pada perubahan sama dengan penelitian yang akan peneliti teliti, namun perbedaan terletak pada kepemimpinan direktur dan lembaga pendidikan dan pelatihan. Dari ketiga penelitian di atas memiliki persamaan dalam kepemimpinan demokratis dan lembaga formal sekolah maupun madrasah menjadi tempat penelitian.

Dalam skripsi yang berjudul *Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Pengembangan Budaya Organisasi di Perpustakaan*

¹³ Muhammad Lukman Hajir, *Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Perubahan Budaya Organisasi dan Budaya Kerja di SMP Muhammadiyah 2 Gamping*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

*Fakultas Teknik Universitas Gajah Mada, 2016, Dadi Saeful Anwar, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala perpustakaan adalah gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Nilai-nilai yang digunakan untuk mengembangkan perpustakaan dan budaya organisasi ialah kedisiplinan, kreativitas dan profesionalisme. Adapun usaha untuk mewujudkan nilai-nilai tersebut adalah melalui menjaga komunikasi, memberi keteladanan dan mengembangkan sumberdaya manusianya. Hambatan yang dihadapi penanggung jawab perpustakaan adalah masih adanya hambatan psikologis berupa perbedaan usia staff yang masih muda dengan staff senior. Solusi untuk menghadapi hambatan adalah dengan menguatkan kembali visi-misi, menganalisa keadaan perpustakaan dan meningkatkan skill pustakawan.*¹⁴

Dalam skripsi dari *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Organizational Citizenship Behavior*, 2014, Sulfa Fariana, menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang mana termasuk dalam kategori tinggi. Sementara untuk persepsi gaya kepemimpinan karyawan UIN Sunan Kalijaga masuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 62.2%. Masih adanya faktor lain dalam membentuk *organizational citizenship behavior* selain persepsi gaya kepemimpinan yang dapat dilihat dari presentase faktor lain sebesar 84.1%. Hambatan dalam penelitian ini terletak pada subjektivitas dalam penyebaran kuisisioner, dimana kuisisioner disebar

¹⁴Dadi Saeful Anwar, *Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Pengembangan Budaya Organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gajah Mada*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

melalui kepala bagian dan sub bagian tanpa peneliti mengetahui bagaimana proses distribusinya.¹⁵

Dua penelitian diatas peneliti fokus pada pada gaya kepemimpinan kepala perpustakaan maupun kepala bagian di UIN Sunan Kalijaga, Perbedaannya terletak pada gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif di Perpustakaan Universitas Gajah Mada, sementara dalam penelitian Sulfa Fariana karena kuantitatif menggunakan gaya kepemimpinan rendah, sedang atau tinggi dan hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala bagian di UIN Sunan Kalijaga termasuk dalam kategori tinggi.

Penelitian Arief Fardiansyah berjudul *Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Airlangga Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto*, 2013, Arief Fardiansyah dan Eka Dyah Wahyu Utami, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bukanlah faktor utama dalam mendasari motivasi dan kinerja. Seorang pemimpin tidak mampu mengarahkan karyawan, menyalahkan keadaan bawahan yang kurang baik sehingga tidak muncul koreksi dari bawahan yang nantinya akan membuat seorang menjadi statis dalam menghadapi perubahan. Pemimpin menganggap bahwa bawahan sudah memiliki keahlian dan kemampuan dalam setiap bagian pekerjaannya, sehingga pimpinan hanya melihat hasil. Dalam penelitian ini, peneliti berharap bahwa karya ilmiah ini dapat menjadi referensi untuk bahan evaluasi dalam

¹⁵Sulfa Fariana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Organizational Citizenship Behavior*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2014.

menghadapi perubahan terutama pada budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.¹⁶

Penelitian Arief Fardiansyah dan Eka Dyah Wahyu Utami, menyatakan bahwa kepemimpinan di ruang Airlangga rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto tidak berpengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan, sementara penelitian dari Sulfa Fariana bahwa kepemimpinan di kepala bagian UIN Sunan Kalijaga termasuk kategori tinggi atau bisa dikatakan sangat berpengaruh.

Dari beberapa penelitian diatas perbedaan terletak pada pimpinan dan lembaga pendidikan, dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul *Tipe Kepemimpinan Direktur dalam Membangun Budaya Organisasi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta* dengan melibatkan narasumber kunci adalah direktur/pimpinan organisasi LP2KIS Yogyakarta dan organisasai yang dimaksud adalah lembaga dalam organisasi ekstra kampus, Koperasi Mahasiswa (KOPMA) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Beberapa skripsi dan jurnal diatas dalam pengembangan untuk menghadapi perubahan yang ada belum terlihat, berbeda dalam penelitian yang akan penelti teliti bahwa perubahan dalam organisasi dapat dilihat dari pengaruh kepemimpinan direktur.

¹⁶Arief Fardiansyah dan Eka Dyah Wahyu Utami, *Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Airlangga Rumah Sakit Reksa Waaluya Mojokerto, Medica Majapahit* , Vol.5, No.2, 2013.

F. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, ulasan dalam skripsi ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian pendahuluan, bagian isi dan bagian penutup.¹⁷

Dalam penyusunan penelitian tentang tipe kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta. Peneliti menggunakan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab. Masing-masing disusun secara sistematis dan merupakan kesatuan dari bab satu dengan bab lainnya.

Bab I diawali dengan pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II peneliti membahas tentang landasan teori dan metodologi penelitian yang meliputi kajian teori dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab III peneliti mengemukakan gambaran umum Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kopma UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta didalamnya dijabarkan tentang sejarah dan latar belakang berdirinya LP2KIS, struktur, visi misi, keadaan anggota, sarana prasarana serta prestasi-prestasi dari LP2KIS Yogyakarta.

Bab IV merupakan bagian ini yang membahas tentang tipe kepemimpinan di LP2KIS Yogyakarta, upaya direktur dalam membangun

¹⁷ *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, hal. 9.

budaya organisasi serta dampak dan kendala kepemimpinan direktur terhadap budaya organisasi di LP2KIS Yogyakarta.

Bab V merupakan penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran-saran-saran. Pada bagian akhir skripsi ini dicantumkan pula daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup peneliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian yang berjudul tipe kepemimpinan direktur dalam membangun budaya organisasi di lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tipe kepemimpinan direktur atau pemimpin di lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta yang dominan adalah demokratis, partisipatif dan karismatik. Hal ini terdapat dalam koordinasi antara direktur dengan bawahan, musyawarah dalam berorganisasi, dan sebagai penengah dalam pengambilan keputusan atau menyelesaikan masalah, kehadiran direktur sebagai pendamping bagi anggota aktif sangat dibutuhkan serta keteladanan dari direktur menjadi contoh untuk anggota aktif dalam berorganisasi sehingga kegiatan atau program-program yang ada dapat berjalan dengan baik.
2. Upaya yang dilakukan direktur dalam membangun organisasi dilakukan dengan pendekatan budaya organisasi yang ada di lembaga pendidikan dan pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta, terbagi menjadi tiga pendekatan yaitu: (1) pendekatan kekeluargaan yaitu bagaimana dengan kekeluargaan yang sangat kental dan dengan intensitas bertemu yang tinggi di LP2KIS Yogyakarta membuat segala program dan kegiatan berjalan dengan baik, baik itu partisipasi anggota aktif, koordinasi

maupun kepemimpinannya, (2) pendekatan spiritualitas yaitu budaya yang mengakar pada setiap kegiatan dan aktivitas di LP2KIS Yogyakarta dan (3) pendekatan kaderisasi yaitu dari setiap kegiatan yang ada dibutuhkan seorang pemimpin, meskipun hanya menjadi koordinator dan kesiapan dari setiap individu di LP2KIS Yogyakarta memudahkan munculnya pemimpin atau direktur disetiap periode serta siap dipimpin adalah dasar dari partisipasi anggota aktif LP2KIS Yogyakarta untuk senantiasa menaati perintah dan tugas yang diberikan oleh direktur.

3. Pendekatan direktur di LP2KIS Yogyakarta menghasilkan budaya demokratis organisasi yang kuat yaitu budaya pendelegasian, pendampingan direktur dalam segala kegiatan, adanya budaya kerjasama yang baik terlihat dari hasil perencanaan yang ada serta budaya bekerjasama dalam mengembangkan potensi yang dimiliki individu, per divisi maupun organisasi sehingga dapat meningkatkan semangat dan keaktifan anggota LP2KIS Yogyakarta dalam berorganisasi.

B. Kontribusi Teoritik (*Novelty*)

Penelitian ini mengembangkan kajian dari teori Ithai Stein tentang menjadi organisasi yang dinamis dan lincah dalam menghadapi perubahan serta peran pemimpin yaitu dalam menyampaikan pemahaman tentang perubahan sudah baik dengan pendampingan dari direktur dalam setiap kegiatan, perencanaan seperti dalam rapat LST dan Pengurus Harian (PH) berjalan dengan matang, dan kegiatan terkait perubahan yang diinginkan serta implementasi dari perencanaan di LP2KIS berjalan baik sehingga membuat

LP2KIS Yogyakarta dapat berada pada organisasi *the change champion*. Namun dalam kenyataannya LP2KIS Yogyakarta dapat berada dalam organisasi tipe *the paralyze* karena implementasi kurang bahkan tidak sesuai dengan perencanaan yang ada seperti adanya kegiatan pengenalan *ice breaking* dan game baru yang tidak terlaksana, serta dalam perencanaannya dapat tergolongkan organisasi tipe *the impatient*, dimana pada proses perencanaan ini berjalan dengan perbedaan pendapat yang ada sehingga menghambat keberlangsungan organisasi, namun dari pengelola harian sepakat untuk legowo mengenai perbedaan tersebut.

C. Saran

Saran merupakan pesan-pesan yang terkait dengan kepemimpinan direktur di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Yogyakarta dalam membangun budaya organisasi di LP2KIS Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan direktur berperan dalam mengembangkan dan membangun budaya organisasi. Sehingga peneliti menyarankan:

1. Untuk LP2KIS Yogyakarta hendaknya budaya organisasi semakin baik dan meningkat, dengan intensitas kegiatan dan bertemu yang tinggi hendaklah anggota LP2KIS Yogyakarta terutama dengan budaya kekeluargaannya semakin ditingkatkan, mengingat dengan budaya kekeluargaan yang baik maka keaktifan berorganisasi dari anggota LP2KIS Yogyakarta akan semakin baik

2. Untuk direktur LP2KIS Yogyakarta hendaknya dapat terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan serta budaya organisasi yang ada, karena dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik kegiatan dan program yang ada di LP2KIS Yogyakarta akan berjalan dengan baik, kemudian dalam bermasyarakat akan memudahkan dalam berorganisasi.
3. Untuk Lembaga Pendidikan dan Pelatihan agar senantiasa mendukung pendidik maupun tenaga kependidikan dalam menerapkan kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik sebagai metode untuk mengorganisir kegiatan yang ada dalam lingkup pendidikan dan pelatihan yang ada.
4. Untuk mahasiswa hendaknya dapat mengembangkan penelitian ini untuk lebih mengetahui peran kepemimpinan dalam membangun dan mengembangkan organisasi kearah yang semakin maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qurthubi, Syaikh, Imam, *Tafsir Al Qurthubi*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2008).
- Ambar, Teguh, *Kepemimpinan Professional: Pendekatan Leadership in Games*, (Yogyakarta: Gava Media, 2008).
- Ancok, Djamaludin, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*,(Jakarta: Erlangga, 2012).
- Anonim, Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, Tujuan, Pasal 2, ayat 1
- Arief Fardiansyahdan Eka Dyah Wahyu Utami, “*gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Airlangga Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto*, Medica Majapahit , Vol.5, No.2, 2013.
- Arikunto, Suharsimi, “*Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012)
- Dadi Saeful Anwar, *Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam Pengembangan Budaya Organisasi di Perpustakaan Fakultas Teknik Universitas Gajah Mada*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2004).
- Fahmi, Irfan, *Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).
- Hughes L Richard dkk, *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*,(Jakarta: Salemba Humanika, 2012).
- Kartini, Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta, Rajawali Press, 2001)
- Kasali, Renald, *Reinventing*, (Jakarta: Mizan, 2016).
- Muhammad Lukman Hajir, *Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perubahan Budaya Organisasi dan Budaya Kerja di SMP Muhammadiyah 2 Gamping*”, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2016.

- Moleong J Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Rosakarya, 2007).
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013).
- Purwanto, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).
- Safaria Triantoro, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).
- Shiddieqy, Ash, Hasbi, *Tafsir Al-Qurannul Majied An-Nur*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1995).
- Soegiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Sri Wahyuni, *Tipe Kepemimpinan Nyai dan Implikasinya bagi Pengembangan Pondok Pesantren Muntasyirul Ulum MAN Yogyakarta 3*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2016
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Yogyakarta: Alfabeta, 2011).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitaif, Kuantitaif dan R&D* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Sulfa Fariana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Organizational Citizenship Behavior*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Sutikno, Bambang, Raja, *The Power of Emphaty in Leadership*, (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2007).
- Sutrisna, Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Suvidian Elytasari, *Model Kepemimpinan Perempuan dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di SMP N 1 Kalasan*, Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010).
- Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).
- Wirawan, *Kepemimpinan (teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi, dan penelitian)*, (Jakarta: raja grafindo persada, 2013).
- Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam organisasi*, (Jakarta: Indeks, 2010).
- , *Pedoman penulisan skripsi program studi manajemen pendidikan islam*.

Translate

Nama : Ahmad Dwi Nur Khalim
Jabatan : Direktur LP2KIS ke-15
Tempat/Waktu : Selasar Kopma UIN Sunan Kalijaga / Pukul 15.30-16.01

Peneliti : Yah lim, kita mulai ya,

Khalim : Iya jod,

Peneliti : Asslamu'alaikum wr.wb

Khalim : Wa'alaikum salam wr.wb,

Peneliti : Disini saya ingin me mengambil data wawancara ya lim ya, berkaitan dengan ini, berrkaitan dengan kepemimpinan di LP2KIS sebagai lembaga di KOPMA dan bagaimana sih LP2KIS pengelolaannya gitu, berkaitan dengan budaya organisasi juga begitu.

Khalim : Oh, begitu ya, oke,

Peneliti : Nah yang pertama mungkin ini, riwayat kepemimpinan di LP2KIS kayak gimana lim?

Khalim : Kalau riwayat kepemimpinan sendiri kita lebih kekeluargaan ya jod, demokratis gitu, kita latar belakngnya direktur di LP2KIS itu, yang punya rasa menghargai, kemudian juga selalu dituntut, apa ya intinya, yang punya, yang punya itu tadi, kekeluargaan, rasa kekeluargaan,

Peneliti : Kalau beground nya dari diri tur sendiri?

Khalim : ya jod, beground dari direktur LP2KIS dia sebenarnya, lebih ke orang yang cowok, ya, cowok yang selama ini, laki-laki yang memang, tanggung jawab terus, kerja keras, bisa ngemong bisa ngayomi, terus dituntut juga harus, walaupun memang belum ada pada diri saya ya, tapi latar belakang di LP2KIS, tapi rata-rata direktur kayak gitu, terus apa, ya tidak jauh beda, seperti itu.

Peneliti : kamu merasa gitu?

Khalim : belum yah jod, karena itu kan proses ya, samalah ketika kita dulu masuk di LP2KIS pertama dan sekarang itu ya adalah perubahan, meski itu tidak terasa ya, tapi yakin ada, asal istiqomah gitu,

- Peneliti : kalau ya budaya di LP2KIS lim?
- Khalim : yak arena kami lembaga di KOPMA, yang jelas tidak jauh beda dengan sistem koperasi, pertama memang busayanya kerjasama, kenapa kerjasama, karena memang kami setiap event, setiap kegiatan, kami selalu mementingkan yang namanya kerjasama, walau sudah ada koor, koordinator, tetapi tetep semua bertanggung jawab untuk menyukseskan kegiatan tersebut, terus yang kedua juga kekompakan, siapa pun yang disitu menjadi *leader*, siapapun yang menjadi koor, harus, harus ditopang dengan temen-temen yang lain, kekompakan harus dimunculkan, kemudian rasa kekeluargaan, bagaimanapun siapapun, yang memang, yang memang disitu entah latar belakangnya beda fakultas, beda jurusan, kemudian beda apa, beda daerah, tetapi disitu kita dituntut untuk saling menghargai, kemudian juga aa., apa intinya siap di pimpin dan siap memimpin disitu tu, di LP2KIS itu siap memimpin dan siap memimpin begitu, ya, yang paling penting juga di LP2KIS itu ada namanya pemerataan, job disk,
- Peneliti : job bgian ya,
- Khalim : iya, jadi setiap anggota wajib berkembang, wajib menunjukkan jati dirinya dan punya karakter masing-masing setiap anggota LP2KIS, wajib punya karakter masing-masing, entah itu, yang humoris, entah itu yang aa., yang tanggung jawab, entah itu yang lain sebagainya
- Peneliti : bagaimana sejarah itu lim, LP2KIS yang kamu ketahui?
- Khalim : kalau LP2KIS sejarahnya sendiri saya kurang tahu yang jod, jadi kalau saya masuk di LP2KIS, memang, saya tanya-tanya sama alumni, LP2KIS itu sejarahnya lembaga yang memang terkait dengan pendidikan dan pelatihan, seacar umum, kekayaan gitu,
- Peneliti : kekayaan,
- Khalim : ya memang kekayaan, tetapi seiring berjalannya waktu kita bergeser kearah public speaking, antara kita *outbond*, pemandu, MC, instruktur, trainer, MT dan lain sebagainya, yang jelas *public speaking* itu tadi
- Peneliti : kalau ini berkaitan dengan perkembangan organisasi ini seperti apa?
- Khalim : perkembangan yang kayak gimana ya,
- Peneliti : ya prosesnya dulu seperti itu, jadi sekarang kayak gini gitu?
- Khalim : kalau itu saya kurang tahu, tapi yang jelas selama saya di LP2KIS, tak kira, sebenarnya kita mengalami itu, disini Marketing, HRD juga, semuanya gitu, artinya gini jod, LP2KIS ini kan banyak macem divisi ya, ada HRD, Marketing,

Jarmed, Destra, semuanya berembang, contoh kita berkembang dari yang dulunya nggak ada web, sekarang ada web, yang dulunya nggak ada instagram jadi ada instagram, marketing yang dulu kita sifatnya tidak door to door, sekrang kita door to door, ya Alhamdulillah ada gitu, yang jelas secara trek pengembangan yang jelas, berkembang sama dunia luar, satu visi dari saya ya, bagaimana menciptakan, menciptakan komunikasi yang baik atau kejasama yang baik, yah itu kerjasama yang baik, entah itu dari kopma, atau partner-partner yang lain, kita berjuang untuk memberi kesan yang baik untuk mereka,

Peneliti : Kreativitas dan inovasi di LP2KIS itu seperti apa lim?

Khalim : yah, kenapa?

Peneliti : dikembangkan, prosesnya gitu kayak gimana?

Khalim : Kreativitas dan inovasi, hhm, sebenarnya kalau di kita sendiri lebih ke diri kita sendiri, kita menyebutnya improvisasi jod, dan kalau di istilah yang baru ini manuver, nah improvisasi tu apa sih, improvisasi adalah, bagaimana yang dulunya cuman contohnya ya missal, dulu aa., kita akan buat rasanya baru gitu, membuat suasana baru yang tidak hanya kayak gitu, kita buat missal kalau dulu MT itu hanya pemandu sama pemateri, sekarang kita ada MC, pembaca do'a, ada dirigen, nah disitu kan kita, pentingnya apa dari situ, kita belajar, bagaimana mem, memberikan job tanggung jawab pada anggota, agar mereka selalu berkembang, jadi berinovasi disini menurut saya lebih kepribadinya, nanti dengan bimbingan destra, desain training, dan juga, inovasinya juga, aa., anggota jadi menurut saya ketika apa, ketika anggota itu kreatif inovatif, nah otomatis LP2KIS juga akan seperti itu. Dimulai dari anggotanya untuk anggota itu sendiri ya, jadi kreativitas dan inovasi juga untuk aanggota sendiri, balik lagi. Itu juga gini ya di buat dari anggota tapi serasanya LP2KIS, ya begitu kembali ke temen-temen.

Peneliti : Pandangan LP2KIS kedepannya lim?

Khalim : oh ya, kalaun menurut saya, gini ya temen-temen, pandangan saya kedepannya tentang LP2KIS, tetep kompak, kompak, jangan pernah menyerah, dan jangan pernah puas untuk mencari ilmu, terus yag jelas silahkan teman-teman, tanamkan pada diri masing-masih, untuk anggota ya, ee., itu memberikan nilai jual kepada dirinya, artinya LP2KIS hanya sebagai wadah, apa yang diberikan LP2KIS tergantung apa yang anggota aktif LP2KIS itu berikan, ya gitu,

Peneliti : tanggapanmu lim, tentang bagaimana LP2KIS ini semakin maju, dan mengingat kita tidak sendiri, melihat juga adanya organisasi/lembaga lain yang seperti LP2KIS gitu,

Khalim : oh gitu, yang jelas kita harus punya, karakter tersendiri, mungkin lembaga training memang banyak ya, *learning center* itu memang banyak, maka dari itu kita harus punya karakter tersendiri, LP2KIS punya pasih yang bisa kita jual ke orang lain, nah kita di LP2KIS setidaknya punya, contoh, contoh aja outbond, kita selalu warnai dengan hikmah kita kasih nilai-nilainya, kemudian ketika kita MT, kita juga selalu membawa fun, semangat, ketika pemandu juga kita berikan maksimal, minimal kita berikan kalimat motivasi, kita berikan ee., game-game yang selalu baru gitu di outbond dan MTnya, terus yang kedua selain karakter kita juga kita harus punya jaringan yang luas, seperti itu, link ya, agar kita tidak terkukung, dan kita bisa, berkembang lagi, missal kita belajarnya kayak gini, dengan orang baru kita akan belajar yang baru, ada hal-hal baru, semakin terbaruin gitu, terus yang ketika, kita juga untuk selalu bersaing, yang jelas juga kita punya marketing langit ya, artinya kita, aa., selalu, dhuha, tahajud, puasa senin kamis, tetep kita lakukan, kita budayakan karena disitu memang adan kekuatan yang memang kita nanti-nantikan, yaitu kekuatan-kekuatan Tuhan,

Peneliti : itu tugasnya?

Khalim : HRD ya, ia yang selalu memberikan ruang kepada anggota untuk menjadi yang berkarakter tadi juga.

Peneliti : Partisipasi ke kopma itu seperti apa?

Khalim : anggotanya atau aku?

Peneliti : secara keseluruhan anggota lim,

Khalim : Kalau itu tergantung, kita karena dibawah kopma ya seperti yang disampaikan, ya itu kembali ke anggotanya, kita pengurus harian LP2KIS tidak punya hak untuk melarang dan juga tidak punya hak untuk mengajukan, jadi menurut saya lebih ke kopmanya, ke anggotanya, kalau anggota itu siap dan mau, dari pengurus harian LP2KIS biasanya juga yes kayak gitu, tetapi kalau dari anggtanya nggak mau, dari PH, Pengurus Harian juga nggak mau, nggak memaksa kayak gitu, dan begitu juga mengajukan juga nggak punya hak, tapi dengan tunjukan dengan rasa ikhlas dari anggotanya, maka dengan sendirinya lah,

Peneliti : kalau dari kamu lim, tentang memotivasi temen-temen untuk memahami tentang arti pentingnya kegiatan dan program-program dari LP2KIS itu gimana?

Khalim : aa., yang pertama kami setiap ada kegiatan atau selesai kegiatan biasanya kami evaluasi, dan di evaluasi itu biasanya kita menyampaikan apa yang sudah dipelajari hari itu, apa yang sudah di dapet hari ini dengan tujuan, temen-temen bisa memotivasi dirinya sendiri memotivasi teman yang lain, yang kedua kita

juga punya, yang namanya motivasi ending, setiap aktivitas di akhir kegiatan atau latihan, ada motivasi dari temen-temen, dan dari motivasi atau ya jargon itu memberikan semangat energi baru pada individu itu juga untuk terus mengikuti setiap kegiatan dengan baik.

Peneliti : kalau peran mu lim sebagai direktur ketika merencanakan kegiatan itu, taruh lah LST kayak gimana?

Khalim : bisa di lihat di ST ya jod, itu ada tugas direktur, job disk nya direktur, ada berapa gitu, saya lupa tapi yang jelas ada lima kalau nggak salah, nah itu yang pertama, karena memang yang menentukan, menentukan siapa petugasnya, memimpin, memimpin jalannya itu, jalannya apa, jalannya rapat, kemudian bertanggungjawab kepada orang-orangnya, itulah, lima di ST (Sidang Tahunan) ada, kemudian wewenang, juga ada disitu aku agak lupa itu,

Peneliti : Kemudian kalau partisipasi dalam kegiatan, pasti ikut atau kayak gimana?

Khalim : yah itu bagian dari tanggung jawab saya, jadi selama saya tidak ada acara, dan mesti saya prioritaskan untuk hadir di LP2KIS, selama badan saya sehat insyaallah,

Peneliti : ada tidaknya direktur untuk temen-temen itu kayak gimana?

Khalim : itu sebenarnya jawaban nya ada di temen-temen yah jod, jadi kalau saya rasa sih sosok leader, pemimpin disetiap lembaga, atau setiap organisasi memang perlu, karena memang sosok leader disitu ee, kehadirannya itu ditunggu-tunggu selalu dinanti, karena dia yang memimpin, dia yang bertanggung jawab, dia yang memotivasi, kayak gitu, jadi menurut saya, pemimpin itu memang harus ada dan ee., selalu ada gitu.

Peneliti : kaitannya pemimpin kepemimpinan yang anda terapkan itu kayak apa lim?

Khalim : yah, kalau kepemimpinan sih saya rasa tidak ada yang saklek ya jod, jadi terkadang, nggak tau temen-temen nilainya kayak gimana, tetapi yang jelas saya rasa lebih ke demokratis ya jod, tapi terkadang kita juga perlu yang namanya ketegasan, artinya lebih ke memaksakan gitu, harus kayak gini, a a a a, b ya b b b b,

Peneliti : contoh mungkin lim?

Khalim : contohnya penentuan panitia LST, saya punya pandang sendiri dan temen-temen sudah musyawarah, punya pandangan tersendiri, dan disitu saya punya peran untuk menentukan siapapun gitu, dan disitu peran saya sangat dibutuhkan, dengan

pandangan saya, dengan analisis saya, meskipun itu subjektif ya, ya saya seperti itu, lebih ke demokratis, tetapi suatu saat saya memang perlu untuk tegas atau otoriter gitu,

Peneliti : yang menentukan itu

Khalim : menentukan apa?

Peneliti : panitiannya lim,

Khalim : sebenarnya semuanya demokratis, tapi nanti dengan gaya saya, atau mungkin dengan, dengan, pokoknya dengan ini, dengan alasan yang saya tawarkan ke teman-teman, biasanya teman-teman akan ngikut saya, kayak gitu,

Peneliti : implikasinya kayak gimana?

Khalim : implikasi ya, dampak, ya dari teman-teman harus terima, menunjuk seorang itu bukan tanpa alasan, saya berfikirnya ya tadi, bagaimana pemerataan job, dan mengembangkan setiap individu di LP2KIS, jangan sampai kita sudah berproses dua setengah tahun tanpa hasil, jadi apa yang saya, apa yang saya teman-teman lakukan untuk LP2KIS sebenarnya bukan untuk kami, tapi untuk kita semua gitu, kita semua anggota LP2KIS kayak gitu, untuk teman-teman anggota kayak gitu,

Peneliti : Kalau dengan kesibukanmu selama ini, kuliah juga, nglaju juga, itu dengan prosesmu di LP2KIS mengganggu atau bagaimana?

Khalim : Kalau selama ini ya saya menjadi direktur kurang lebih tiga bulanlah memang saya lebih hampir 90% waktu saya tercurahkan untuk LP2KIS, sementara kuliah itu saya bagi, waktu pagi, waktu pagi untuk kuliah, siang, siang sampai malam lah untuk LP2KIS, kayak gitu.

Peneliti : Mungkin ada pengalamannya lim?

Khalim : Yaa, kalau ini karena saya asli jogja, dan rumah saya godean, nah akibatnya semakin banyaknya kegiatan di LP2KIS, itu terasa kos saya di godean dan tinggalnya malah di Sopen, karena saya pulang pagi biasanya dan siangnya nanti sudah kembali lagi ke KOPMA atau ke Sopen, jadi sudah kayak terbalik kayak gitu.

Peneliti : Contoh yaa,

Khalim : Karena kemarin memang apa ya, memang ada kegiatan, pertama saya berpikiran gini jod, pertama tenaga sama bensin, ya daripada saya capek, buang-buang bensin, aa, saya kemarin tinggal di kos teman, dengan alasan ya tadi agar gak capek dan bensin, yang kedua, terkait ini sebenarnya, dampak ke diri saya sendiri,

sama orang tua komunikasinya agak berkurang, biasanya saya, ngomong, ngobrol sama orang tua itu banyak waktu, sekarang itu terbatas gitu, waktu untuk masyarakat juga iya,

Peneliti : Kepentingan di masyarakat?

Khalim : Ya ada, biasalah karang taruna kayak gitu.

Peneliti : Berkaitan dengan organisasi LP2KIS ini kan lim adalah budaya di kita yang istilahnya budaya kerja ini luntur gitu, tanggapanmu gimana lim?

Khalim : Ya, yang jelas biasanya saya dari alumni, alumni kayak gitu tu, dulu ada yang baik, budaya yang kayak gini, kayak gini, nah dari situ saya mencoba, untuk soalnya apa ya, aa., tergantung temen-temen, artinya, kondisi sekarang belum tentu sama dengan kondisi yang dulu, jadi apa yang saya lakukan sekarang sebenarnya hampir sama sih kayak yang dulu, cuman caranya aja yang beda, kayak gitu, caranya biasanya kita analisis dulu, apasih kebutuhan temen-temen, terus kondisi fisik, kondisi kejiwaan temen-temen, terus kondisi yah pokoknya, temen-temen kan kadang capek, kadang lelah, atau mungkin banyak tugas, nah kita disitu sebagai pengurus harian, direktur, perlu, perlu yang namanya, menyesuaikan kondisi, jadi kayak tadi kata motivasi sebenarnya dalam setiap kegiatan ada, tapi, karena kondisi temen-temen capek, atau lelah tadi, jadi bisa kita tiadakan.

Peneliti : Sesuai kebutuhan gitu ya,

Khalim : Iya

Peneliti : Emm, kalau disitilahkan ini LP2KIS kan sudah berkembang baik ya, nah dari situ cara mengembangkannya bagaimana?

Khalim : Eeh., yang jelas istilahnya lebih ke SDMnya dulu, SDMnya dulu bagaimana kita ee., menanamkan rasa ketemen-temen, rasa memiliki, komitmen temen-temen di LP2KIS, terus, bagaimana mempertahankan rasa ingin belajar, tidak bosan untuk belajar, tidak kejenuhan, biar semuanya terus belajar, nah terus yang selanjutnya terkait, kemudian setelah SDM kita ke programnya atau kegiatannya, kegiatannya LP2KIS kita buat yang lebih baru, lebih fresh kayak gitu, mungkin kegiatannya sama, tapi kita buat agak berbeda, mungkin missal MT ya jod, biasanya kita sendiri, kita coba kerjasama sama pihak luar kayak gitu, baik peserta atau apa gitu.

Peneliti : upaya mu lim, sebagai direktur untuk meningkatkan partisipasi anggota itu gimana?

Khalim : Emm, yang pertama, itu mulai dari pengurus harian dulu, mereka, mee, bagaimana mereka mengkoordinasi anggotanya, setiap divis, itu yang pertama, jadi kita melihat kinerja manajer dulu, kemudian program kerja, program kerja masing-masing harus bisa, sesuai, sesuai keinginan temen-temen, kebutuhan, temen-temen anggota aktif, dan yang ketiga, kita bagaimana menumbuhkan dan selalulah hadir selalu ada untuk anggota, karena dengan begitu berarti, arsa empati kita, rasa simpati kita dan rasa kedekatan emosional akan tumbuh terbangun sama temen-temen kayak gitu,

Peneliti : Yah mungkin seperti itu ya lim, untuk berkaitan dengan dokumentasi nanti?

Khalim : Yah nanti gampang, merlin bisa.

Peneliti : Em begitu ya, mungkin kita cukupkan ya lim, kurang lebihnya mohon maaf, assalamu'alaikum wr.wb,



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 599621, 512474, Fax. (0274) 585117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> Email: ia@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55281

Nomor : UIN.2/KJ.MPI/PP.00.9/299/2017
Lampiran : 1 (Satu) jilid proposal
Perihal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Yogyakarta, 24 Februari 2017

Kepada Yth. :
Zainal Arifin, M.S.I
Dosen Jurusan MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan hasil rapat pimpinan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 23 Februari 2017 perihal pengajuan Proposal Skripsi Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Tahun Akademik 2016/2017 setelah proposal tersebut dapat disetujui Fakultas, maka Bapak/Ibu telah ditetapkan sebagai pembimbing Skripsi Saudara:

Nama : Djody Puetra Utama
NIM : 13490031
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : TIPE KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MEMBANGUN ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA (LP2KIS) KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA CATURTUNGGAL DEPOK SLEMAN D.I. YOGYAKARTA

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

an. Dekan
Ketua Program Studi MPI


Dr. Irfan Machali, M. Pd
NIP. 197910112009121005

Salinan dikirim kepada yth :
Ketua Prodi MPI
Mahasiswa yth.
Arip T.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax (0274) 519134 <http://www.uin-suka.ac.id/>
E-mail : info@uin-suka.ac.id, YOGYAKARTA 55283

Nomor : B-1251 /Un.02/DT.1/PN.01.1/04/2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal
perihal : Permohonan Izin Penelitian

20 April 2017

Kepada
Yth : Pimpinan KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan Judul: "TIPE KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA (LP2KIS) YOGYAKARTA", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : Djodi Puetra Utama
NIM : 13490031
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : RT 5, Babadan, Bantul, Bantul, Yogyakarta

untuk mengadakan penelitian di KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA,
dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.
Adapun waktunya
mulai tanggal 20 April - 31 Mei 2017
Demikian atas perkenan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kasub
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip



LP2KIS
LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



SURAT KETERANGAN
Nomor: 030/A.2/LP2KIS/KM/IX/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Dwi Nur Khalim
Jabatan : Direktur LP2KIS Yogyakarta

Menerangkan bahwa,


Nama : Djody Puetra Utama
NIM : 13490031
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Benar-benar telah melakukan penelitian di LP2KIS Yogyakarta dengan judul "TIP: KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA" mulai bulan April sampai dengan bulan Juni

Demikian surat ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 5 September 2017
Pengelola
LP2KIS Yogyakarta


Ahmad Dwi Nur Khalim
Direktur

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Djody Puetra Utama
2. NIM : 13490031
3. Pembimbing : Dr. Zainal Arifin M.SI
4. Mulai Pembimbingan : 30 Maret 2017
5. Judul Skripsi : TIPE KEPEMIMPINAN DIREKTUR DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANIASASI DI LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KOPMA UIN SUNAN KALIJAGA (LP2KIS) YOGYAKARTA
6. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
7. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	10 Juli 2017	I	KONSULTASI	
2.	26 Juli 2017	II	BAB II & III	
3.	14 Agustus 2017	III	REVISI BAB III	
4.	24 Agustus 2017	IV	BAB IV	
5.	6 September 2017	V	REVISI BAB IV	
6.	11 September 2017	VI	PENYUSUNAN SKRIPSI	

7 15 Sept 2017

VII

ACC

Yogyakarta, 15 September 2017

Pembimbing,

Dr. Zainal Arifin, M.SI

NIP. 19800324 200912 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Tlp (0274) 513056 Fax (0274) 586117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> E-mail: itko@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55261

SURAT KETERANGAN

NOMOR : B. 2002 UIN.02/TT/PP.09/9/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **Djody Putera Utama**
NIM : 13490031
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : IX (Sembilan)

Telah menyelesaikan semua beban SKS dengan :

Nilai C- sebanyak : (Nihil) tanpa nilai E dan telah menyelesaikan tugas
Praktek PLP I, PLP 2-KKN.

Jumlah Mata Kuliah Wajib : 133 SKS
Jumlah Mata Kullah Eleksi : 12 SKS
145 SKS

JP Kumulatif : 3,45 (Tiga Koma Empat Lima)

Dan memenuhi persyaratan untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Demikian agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 25 September 2017

Kepala Bagian Tata Usaha

Petugas Pengecek Nilai
Prodi MPI

Drs. H. Ahmadi, MM
NIP. 19621112 198703 1 002

Supriyono
NIP.:196018 199203 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 519734
Website: <http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> YOGYAKARTA 55281

SERTIFIKAT

Nomor : B.2065.b/Un.02/WD.T/PP.02/05/2016

Diberikan kepada

Nama : DJODY PUETRA UTAMA
NIM : 13490031
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Nama DPL : Dra. Nur Rohmah, M.Ag.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi I (PLP I)
di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dengan nilai:

90.00 (A-)

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PIP I sekaligus sebagai
syarat untuk mengikuti Program Latihan Profesi II (PLP II).

Yogyakarta, 27 Mei 2016

a.n Wakil Dekan Bidang Akademik
Ketua,

Adhi Setiyawan, M.Pd.
NIP. 19800901 200801 1 011



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: J. Marada Adisucipto, Telp. (0274) 569621, 512474, Fax. (0274) 596117
<http://tarbiyah.uin-suka.ac.id> Email: tu@uin-suka.ac.id YOGYAKARTA 55261

Sertifikat

Nomor: B.3094a/Un.02/WD.T/PP.02/09/2016

Diberikan kepada

Nama : DJODY PUETRA UTAMA
NIM : 13490031
Jurusan/Pogram Studi : Manajemen Pendidikan Islam

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi II (PLP II) tanggal 20 Juni sampai dengan 8 Agustus 2016 di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) Dra. Nur Rohmah, M.Ag dan dinyatakan lulus dengan nilai 86.60 (A/B).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Yogyakarta, 5 September 2016
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Ketua Laboratorium Pendidikan

Adhi Setriawan
NIP. 198009012008011011



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-420.1/UIN.02/L.3/PM.03.2/P5.469/12/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga
memberikan sertifikat kepada:

Nama : Djody Puetra Utama
Tempat, dan Tanggal Lahir : Yogyakarta, 23 Desember 1993
Nomor Induk Mahasiswa : 13490031
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Gasal,
Tahun Akademik 2016/2017 (Angkatan ke-91), di

Lokasi : Gumawang, Putat
Kecamatan : Patuk
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 05 Juni s.d. 30 November 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96.79 (A)
Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata
(KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian
Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 05 Desember 2016
Ketua
Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP 19720912 200112 1 002



SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/0.49.25/2013

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Djody Puetra Utama
 NIM : 13490031
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
 Jurusan/Prodi : Manajemen/Pendidikan Islam
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	60	C
3.	Microsoft Power Point	100	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	88,75	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Standar Nilai

Angka	Huruf	Predikat
66 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	kurang
0 - 40	E	Sangat kurang



Madyakarta, 30 Desember 2013
 Ketua STIPD
 Dr. Fatwanto, Ph.D.
 08770103 200501 1 003



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/LA/PM.03.2/2.49.10.44/2017

Herewith the undersigned certifies that:

Name : Djody Puetra Utama
Date of Birth : December 23, 1993
Sex : Male

took Test of English Competence (TOEC) held on April 05, 2017 by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	42
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	40
Total Score	410

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta April 05 2017
Director
Dj Sambodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.6.2/2017

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Djody Puetra Utama
تاريخ الميلاد : ٢٣ ديسمبر ١٩٩٢

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٥ سبتمبر ٢٠١٧. وحصل على
درجة :

٥١	فهم المسموع
٤٥	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٦	فهم المقروء

مجموع الدرجات ٤٠٧

هذه الشهادة سائدة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

بو كجاكارتا ، ٥ سبتمبر ٢٠١٧
المدير

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : 2000021100020002



Curriculum Vitae

1. Nama : Djody Puetra Utama
2. No Telp/Hp : 085800493143
3. Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 23 Desember 1993
4. Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
5. Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
6. Agama : Islam
7. Alamat di Yogyakarta : RT 05, Babadan, Bantul, Bantul, Bantul, D.I. Yogyakarta
8. Pendidikan : TK ABA Among Putra
SDN Ringinharjo
SMPN 1 Pandak
SMAN 1 Pajangan

9. Orangtua
- a) Ayah : Edy Kartala umur : 60
Pekerjaan : Wiraswasta
- b) Ibu : Dini Her Linawati umur : 51
Pekerjaan : Wiraswasta

Alamat Orangtua : RT 05, Babadan, Bantul, Bantul, Bantul, D.I. Yogyakarta

No Telp/Hp : 085800493143



Yogyakarta, 13 September 2017

Yang membuat



Djody Puetra Utama

LOGO LP2KIS JOGJA



LAMPIRAN XX



Outbound seribu santri bersama FAST Trainer di WARA Kaliurang



Outbound Orang Tua dan Anak di Kaliurang



Wawancara dengan Direktur LP2KIS Yogyakarta di Selasar KOPMA



Wawancara dengan Manajer HRD di Selasar KOPMA



Wawancara dengan Manajer Destra di selasar KOPMA



Kumpul bersama LP2KIS Yogyakarta di Cafe