

**DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI SMP MUHAMMADIYAH 1 DEPOK SLEMAN**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Guna Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata
Satu Pendidikan Islam**

Disusun Oleh :

FARIDA SUSANTI

NIM. 08410205

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farida Susanti

NIM : 08410205

Jurusan : Pendidikan Agama Islam


Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya skripsi saya ini adalah hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan hasil karya atau penelitian orang lain.

Yogyakarta, 04 Februari 2013

Yang menyatakan,




Farida Susanti
NIM. 08410205



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : 3 (tiga) eksemplar

Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

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

Nama : Farida Susanti

NIM : 08410205

Judul Skripsi : **DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 1 DEPOK SLEMAN**

sudah dapat diajukan kepada Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

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

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 04 Februari 2013

Pembimbing,

Dr. Tasman Hamami, M. A

NIP. 19611102 198603 1 003

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.2 /DT/PP.01.1/339/2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI SMP MUHAMMADIYAH 1 DEPOK SLEMAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Farida Susanti

NIM : 08410205

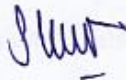
Telah dimunaqasyahkan pada: Hari Kamis tanggal 21 Februari 2013

Nilai Munaqasyah : A-

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

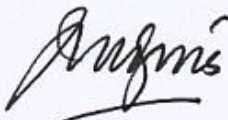
TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang




Dr. H. Tasman, MA
NIP. 19611102 198603 1 003

Penguji I



H. Suwadi, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19701015 199603 1 001

Penguji II




Drs. H. Sarjono, M.Si
NIP. 19560819 198103 1 004

Yogyakarta, 26 MAR 2013

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Sunan Kalijaga




Dr. H. Hamruni, M.Si.
NIP. 19590525 198503 1 005

MOTTO

1.

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن تَنصُرُوا اللَّهَ يَنصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ ﴿٧﴾

“Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu”¹.

(Muhammad : 7)

2.

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (6). Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (7)”².

(Al-Insyirah : 6-7)

¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung : Diponegoro, 2008), hal. 507.

² *Ibid.*, hal. 596.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Ku Persembahkan Untuk :

Almamater Tercinta

Jurusan Pendidikan Agama Islam

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين، اشهد ان لا اله الا الله واشهد ان محمداً رسول الله والصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين محمد وعلي آله وأصحابه أجمعين ، أما بعد

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah.

Penyusunan skripsi ini merupakan penelitian tentang **“Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman”**. Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Sekretaris Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. H. Tasman Hamami, M. A selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas motivasi, perbaikan dan arahnya sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Bapak Abdulah Mukti, S. Pd. I selaku Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Depok yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di sekolah.
6. Bapak dan Ibu tercinta, yang selalu memberikan dorongan dan doa dalam setiap langkah hidup putrimu ini.

7. Kakak-kakakku, mas Fuad, mas Anang, mbak Rini dan mbak Isna yang selalu memberikan motivasi, arahan dan doa selama penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku, Yunita Furi Aristyasari, Muhammad Lukman Hajir, dan Muhammad Wisda yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman IMM Sleman khususnya Uly, Aya, Ganjar, Surya, dan Tajib, yang telah menemani masa skripsi ini dengan penuh canda dan keceriaan.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya, semoga hasil karya ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak yang membutuhkan. *Amin.*

Yogyakarta, 04 Februari 2013

Penyusun,

Farida Susanti
NIM. 08410205

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	5
D. Tinjauan Pustaka.....	6
E. Landasan Teori.....	8
F. Metode Penelitian.....	26
G. Sistematika Pembahasan.....	30
BAB II : GAMBARAN UMUM SMP MUHAMMADIYAH	
1 DEPOK SLEMAN.....	32

	A. Letak Geografis.....	32
	B. Sejarah Berdiri dan Proses Perkembangannya	32
	C. Sistem Pendidikan SMP Muhammadiyah 1 Depok...	41
	D. Struktur Organisasi Sekolah.....	50
	E. Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	51
	F. Kondisi Siswa.....	55
	G. Sarana dan Prasarana.....	56
BAB III	: KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI SMP MUHAMMADIYAH 1 DEPOK SLEMAN.....	57
	A. Penerapan Kepemimpinan Transformasional.....	57
	B. Hambatan dalam Penerapan Kepemimpinan Transformasional.....	67
	C. Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok, Sleman.....	69
BAB IV	: PENUTUP.....	75
	A. Simpulan.....	75
	B. Saran-saran.....	75
	C. Kata Penutup.....	76
	DAFTAR PUSTAKA.....	77
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Pedoman Pengumpulan Data.....	80
Lampiran II	: Catatan Lapangan.....	84
Lampiran III	: Brosur SMP Muhammadiyah 1 Depok.....	91
Lampiran IV	: Struktur Organisasi Sekolah	93
Lampiran V	: Grafik Jumlah Siswa.....	94
Lampiran VI	: Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	96
Lampiran VII	: Bukti Seminar Proposal.....	97
Lampiran VII	: Surat Persetujuan Perubahan Judul.....	98
Lampiran VIII	: Kartu Bimbingan Skripsi.....	99
Lampiran IX	: Surat Izin Penelitian.....	100
Lampiran X	: Sertifikat TOEFL.....	102
Lampiran XI	: Sertifikat IKLA.....	103
Lampiran XII	: Sertifikat ICT.....	104
Lampiran XIII	: Sertifikat PPL I.....	105
Lampiran XIV	: Sertifikat PPL-KKN.....	106
Lampiran XV	: Sertifikat Sospem.....	107
Lampiran XVI	: Daftar Riwayat Hidup.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel I : Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman Tahun Pelajaran 2012/2013.....	53
Tabel II : Data Jumlah Siswa SMP Muhammadiyah 1 Depok Tahun Pelajaran 2012/2013.....	55

ABSTRAK

Farida Susanti. Dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman. Skripsi. Yogyakarta : Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013.

Latar belakang penelitian ini adalah adanya indikasi bahwa kepala sekolah SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman mampu menerapkan kepemimpinan transformasional. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional dan bagaimana dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional di SMP Muhammadiyah 1 Depok dan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan mengambil latar SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan, dan dari makna tersebut ditarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Kepala SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari empat ranah yaitu penguatan internal pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan terhadap kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, pengambilan kebijakan, dan penguatan visi. (2) Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman. Hal ini dapat diketahui dari tiga aspek yaitu semangat kerja, komitmen dan kemandirian.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi menuntut manusia untuk bergerak dan mengikuti alur kehidupan secara lebih luas dan terbuka, tidak terkecuali dalam dunia pendidikan. Pendidikan sebagai alat pencetak generasi penerus suatu bangsa merupakan salah satu sektor yang mampu meningkatkan kualitas manusia. Sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang, bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Berangkat dari hal tersebut di atas, lembaga pendidikan mempunyai tugas yang tidak ringan. Karena di lembaga pendidikan terjadi proses peningkatan kualitas manusia. Maka dari itu seharusnya seorang kepala sekolah mampu mendorong komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan itu sendiri, agar berfungsi sebagaimana mestinya dan memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan dalam rangka

¹Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 2 Pasal 3, hal. 3.

mewujudkan pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan tuntutan zaman. Sebagaimana dikemukakan A. Supratiknya dalam buku Pendidikan Manusia Indonesia :

peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu kunci keberhasilan MBS atau sistem swamanajemen di sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut mampu melaksanakan sejumlah peran, yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator sekaligus di lingkungan komunitas sekolah yang dipimpinnya. Namun dalam praktik para kepala sekolah rupanya masih menghadapi sejumlah kendala².

Dalam kenyataan, berbagai tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah masih belum dapat dipenuhi, seperti masih banyaknya sekolah yang siswanya berprestasi rendah, ketidakdisiplinan siswa dan guru, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, penguasaan sebagian guru terhadap bidang keilmuan atau mata pelajarannya belum memadai, dan lambannya staff pengajar dan tata usaha dalam melayani kebutuhan siswa³. Kepala sekolah apabila mampu menjadi pemimpin profesional maka akan mampu melakukan aneka bentuk transformasi potensi menjadi realitas. Kemampuan melakukan transformasi hanya dimiliki oleh para pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional, di samping memiliki derajat intelektual dan emosional tertentu⁴.

²A. Supratiknya, *Pendidikan Manusia Indonesia*, (Jakarta : Penerbit Buku Kompas, 2004), hal. 375.

³Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 48.

⁴Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar : Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005), hal. vii.

Transformasi esensinya adalah mengubah potensi menjadi energi nyata. Kepala sekolah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar siswa⁵. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan pada hal-hal seperti itu, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja staff pengajarnya dalam rangka mengembangkan sekolahnya.⁶

SMP Muhammadiyah 1 Depok merupakan salah satu lembaga pendidikan dengan kepala sekolah yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat diketahui dari kemajuan signifikan yang ada di dalamnya. Diantaranya adalah adanya semangat kerja para pendidik dan tenaga kependidikan untuk bersama-sama memperjuangkan agar lembaga pendidikan tersebut tetap eksis⁷.

SMP Muhammadiyah 1 Depok sejak tahun 1990 hingga tahun 2008 mengalami kemunduran yang sangat besar. Hal ini ditandai dengan menurunnya animo masyarakat menyekolahkan putranya ke sekolah tersebut. Pada tahun pelajaran 2008/2009 siswa baru sekolah ini

⁵Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen ...*, hal. 50.

⁶*Ibid.*, hal. 48.

⁷Pra observasi penelitian, 14 Maret 2012, pukul 13.00 WIB.

berjumlah 8 orang sehingga sekolah ini terancam ditutup karena jumlah tersebut tidak memenuhi standar minimum jumlah siswa⁸. Keadaan ini diperparah dengan adanya disfungsi kepemimpinan di sekolah pada saat itu. Hal itu terbukti dengan adanya pengalihan fungsi salah satu gedung sekolah yang disewa sebagai tempat pemeliharaan ular⁹.

Selain itu juga terjadi kekacauan manajemen sekolah karena adanya pengaruh disharmonis hubungan antara pihak sekolah dengan Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Sleman yang dalam hal ini memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap lembaga pendidikan Muhammadiyah dalam lingkup daerah kabupaten Sleman. Kemudian pada tahun 2009, sekolah ini mengalami pergantian kepemimpinan¹⁰. Hal yang mengejutkan banyak pihak adalah banyaknya transformasi yang terjadi pasca pergantian kepemimpinan.

Dalam kurun waktu empat tahun, SMP Muhammadiyah 1 Depok mengalami kemajuan yang cukup signifikan. Secara fisik, gedung sekolah telah sepenuhnya kembali pada fungsinya. Manajemen telah berjalan sebagaimana tugas pokok dan fungsinya. Jumlah siswa baru pada tahun pelajaran 2008/2009 hanya 8 siswa baru dan pada tahun pelajaran 2012/2013 telah mengalami kenaikan yaitu berjumlah 120

⁸Hasil wawancara dengan Abdullah Mukti, S. Pd. I tanggal 12 November 2012 pukul 13.00-14.00 WIB di Ruang Tamu Sekolah.

⁹Hasil wawancara dengan Harmini, S. Pd tanggal 12 November 2012 pukul 14.00-14.15 WIB di Ruang Bimbingan Konseling dan hasil wawancara dengan Ponijan tanggal 28 Februari 2013 pukul 10.30-10.45 WIB di Ruang Parkir Guru.

¹⁰Hasil wawancara dengan Abdulah Mukti, S. Pd. I tanggal 14 juli 2012 pukul 08.00-09.30 WIB di Ruang Kepala Sekolah.

siswa baru. Oleh karena realita diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok, Sleman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional di SMP Muhammadiyah 1 Depok ?
2. Bagaimana dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui penerapan kepemimpinan transformasional di SMP Muhammadiyah 1 Depok.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok.
2. Kegunaan penelitian ini adalah:
 - a. Kegunaan secara teoritis-akademis:
 - 1) Memberi sumbangan pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan transformasional di SMP.

2) Menambah khazanah kepustakaan khususnya tentang kepemimpinan transformasional di SMP.

b. Kegunaan secara praktis:

1) Bagi peneliti, penelitian ini merupakan pengembangan pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan transformasional di SMP.

2) Bagi pembaca, penelitian ini memberikan gambaran umum tentang kepemimpinan transformasional di SMP.

D. Tinjauan Pustaka

Skripsi yang disusun oleh Imam Syakroni, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 1997 dengan judul “Studi tentang Kepemimpinan dalam Pendidikan di SMU PIRI II Yogyakarta”. Penelitian ini membahas beberapa persoalan kepemimpinan kepala sekolah dan efektifitas kepemimpinannya. Imam Syakroni menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan di SMU PIRI II adalah demokratis dan pelaksanaan kepemimpinan menunjukkan prestasi yang cukup baik¹¹.

Skripsi yang disusun oleh Mustofa, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2002 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Mengajar Guru di Madrasah Ibtidaiyah Waleri, Kendal ”.

¹¹Imam Syakroni, “Studi tentang Kepemimpinan dalam Pendidikan di SMU PIRI II Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 1997.

Penelitian ini lebih menekankan tipe dan pola kepemimpinan kepala sekolah. Mustofa menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Waleri, Kendal adalah legal tradisional, sedangkan polanya adalah kepemimpinan demokratis. Antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kedisiplinan mengajar guru MI Waleri terdapat hubungan positif satu arah yang signifikan¹².

Skripsi yang disusun oleh Ahyan Haerani, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2005 dengan judul “Korelasi Sikap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru Studi Kasus di SMP PIRI Ngaglik, Sleman”. Penelitian ini membahas mengenai sikap kepemimpinan kepala sekolah, semangat kerja guru, dan mengungkap ada tidaknya korelasi keduanya. Hasil dari skripsi ini terjadi hubungan yang positif antara keduanya¹³.

Skripsi yang disusun oleh Hanik Ikrimatus Sa’adah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2006 dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MA Ali Maksum Kranyak, Yogyakarta”. Penelitian ini mengungkapkan mengenai program pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, peran

¹²Mustofa, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Mengajar Guru di Madrasah Ibtidaiyah Waleri, Kendal”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002.

¹³Ahyan Haerani, “Korelasi Sikap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru Studi Kasus di SMP PIRI Ngaglik, Sleman”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.

kepala sekolah dalam pelaksanaan manajemen serta fungsi kepemimpinan dalam manajemen berbasis sekolah¹⁴.

Berdasarkan beberapa kepustakaan sebagaimana disebutkan di atas, penulis melihat belum ada penelitian yang membahas tentang kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok, Sleman. Oleh karena itu, penulis menekankan penelitian ini pada kepemimpinan transformasional dalam lingkup lembaga pendidikan berkaitan dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

E. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Teori tentang kepemimpinan telah banyak dikemukakan oleh ahli di bidang tersebut, diantaranya:

- 1) Mohammad Karim mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi¹⁵.
- 2) Terry dalam Wuradji menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan antar orang, dimana pemimpin

¹⁴Hanik Ikrimatus Sa'adah, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MA Ali Maksum Krapyak, Yogyakarta", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.

¹⁵ Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), hal.13.

mempengaruhi orang lain ke arah kemauan bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan pemimpin¹⁶.

- 3) Gary Yukl dalam Wuradji menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang-orang dalam hal penginterpretasian peristiwa (aspirasi) pengikutnya, pemilihan tujuan-tujuan organisasi, pengorganisasian kegiatan kerja untuk mencapai tujuan, pemberian motivasi ke arah pencapaian tujuan dan pengerahan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi¹⁷.
- 4) Menurut Wahyudi, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan¹⁸.

Dari beberapa definisi di atas kepemimpinan mengandung pengertian; (1) mempengaruhi, (2) tindakan orang lain, (3) tujuan akhir atau proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

¹⁶Wuradji, *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*, (Yogyakarta: Gama Media, 2009), hal.1.

¹⁷*Ibid.*, hal. 3.

¹⁸Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, (Bandung : Alfabeta, 2009)

b. Teori Kepemimpinan Modern

Berdasarkan sejarah perkembangannya, Sadler menggolongkan teori kepemimpinan menjadi sembilan kategori¹⁹, yaitu :

- 1) Teori Orang Besar (*great man theory*), Teori ini dilandasi oleh keyakinan bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki sifat-sifat luar biasa, dia dilahirkan dengan kualitas istimewa yang dibawa sejak lahir, dia ditakdirkan untuk menjadi pemimpin.
- 2) Teori Sifat (*trait theory*), teori ini menempatkan sejumlah sifat atau kualitas yang dikaitkan dengan keberadaan pemimpin, yang memungkinkan pekerjaan atau tugas kepemimpinannya akan sukses atau efektif.
- 3) Pendekatan Kekuatan dan Pengaruh (*power and influence approach*), teori ini menekankan pada adanya power sebagai bekal untuk mempengaruhi orang lain.
- 4) Teori Perilaku (*behaviorist theory*), teori ini tidak menekankan pada sifat-sifat atau kualitas yang harus dimiliki pemimpin, akan tetapi memusatkan pada bagaimana secara aktual pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi orang lain.
- 5) Kepemimpinan Situasional (*situational leadership*), teori ini muncul sebagai reaksi terhadap teori perilaku, yang menempatkan perilaku pemimpin ke dalam dua kategori, yaitu

¹⁹Wuradji, *The Educational Leadership...*, hal.20-30.

perilaku autokratis di satu pihak, dan perilaku demokratis di pihak lain.

- 6) Teori Kontingensi (*contingency theory*), teori kontingensi merupakan pengembangan dari teori situasional. Menurut teori kontingensi, keefektifan kepemimpinan ditentukan paling tidak oleh tiga variabel, yaitu gaya pemimpin, keadaan pengikut, dan situasi dimana kepemimpinan diterapkan.
- 7) Teori Kharismatik (*charismatic theory*), kepemimpinan kharismatik adalah kepemimpinan yang menyatakan bahwa para pengikut memiliki keyakinan bahwa pemimpin mereka diakui memiliki kemampuan luar biasa yang tidak dimiliki kebanyakan orang, akan tetapi hanya dimiliki oleh orang-orang tertentu, yang mendapatkan anugerah dari Tuhan.
- 8) Kepemimpinan Transaksional (*transactional leadership*), kepemimpinan transaksional menggunakan pendekatan transaksi untuk disepakati bersama antara pemimpin dengan bawahan.
- 9) Kepemimpinan Transformasional (*transformational leadership*), kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang sukses, dia harus membangkitkan komitmen pengikutnya untuk dengan kesadarannya membangun nilai-nilai organisasi, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan-perubahan dan mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Dari sembilan teori atau pendekatan kepemimpinan tersebut, menurut Reinhartz dan Beach dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok, yaitu (a) teori sifat, (b) teori perilaku, dan (c) teori kualitas kepemimpinan²⁰.

(a) Teori Sifat (*trait theory*)

Pendekatan ini berdasarkan pada sifat seseorang yang dilakukan dengan cara: (1) membandingkan sifat yang timbul sebagai pemimpin dan bukan pemimpin, dan (2) membandingkan sifat pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin yang efektif antara lain adalah ketakwaan, kejujuran, kecerdasan, keikhlasan, kesederhanaan, keluasan pandangan, komitmen, keahlian, keterbukaan, keluasan hubungan sosial, kedewasaan, dan keadilan.

(b) Pendekatan Perilaku

Pendekatan ini menjelaskan perilaku kepemimpinan yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menggunakan gaya yang dapat mewujudkan sasarannya misalnya dengan mendelegasikan tugas, mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi bawahannya, melaksanakan kontrol dan sebagainya.

Di dalam teori perilaku terdapat pula kepemimpinan situasional dan kontingensi. Kepemimpinan situasional dan kontingensi dapat digambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung dari pemimpin

²⁰*Ibid.*, hal. 32.

sendiri, dukungan pengikutnya, dan situasi yang kondusif. Para ahli sepakat bahwa kepemimpinan yang efektif (Ke) ditentukan oleh pemimpin (P), pengikut (p), dan situasi (s) berfungsi optimal yang dirumuskan $Ke = (P,p,s)$.

(c) Teori Kualitas

Teori kualitas di dalamnya terdapat kepemimpinan transformasional. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Teori transformasional menekankan pada proses membangun komitmen para pengikutnya untuk bersama-sama berbagi dalam mengembangkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai dan visi organisasi, serta rasa saling mempercayai antara pemimpin dengan pengikut. Hal ini penting sebagai landasan misi untuk melakukan perubahan-perubahan atau transformasi organisasi karena tuntutan lingkungan dan kemajuan teknologi.

2. Kepemimpinan Transformasional

Sadler menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi²¹. Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk adalah sebagai berikut²²:

²¹Wuradji, *The Educational Leadership...*, hal. 48.

²²P. Sadler, *Leadership*, (London: Kogen Page, 1997), hal.42.

a. *Idealized Influence (or charismatic influence)*

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional menunjukkan perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

Pemimpin yang demikian memiliki, menunjukkan dan mampu menularkan ide besar, keyakinan, niat kuat, optimis, komitmen, konsisten, fokus, *all out*, siap berkorban dan kebanggaan.

Perilaku ini diperoleh pemimpin tersebut apabila selalu berfikir positif dan optimis serta mempunyai pengalaman sukses dalam kepemimpinan²³.

b. *Inspirational Motivation*

Inspirational motivation berarti pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi, tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

²³Mohammad Karim, *Pemimpin Transformasional....* hal.158.

Untuk menimbulkan inspirasi dan motivasi bagi karyawannya, pemimpin transformasional menjadi orang terdepan dalam melakukan sesuatu, dengan jargon *ibda' binafsik* (memulai dari diri sendiri). Dia juga mempercepat keberhasilan (menghasilkan bukti bukan janji) akan visinya untuk menginspirasi dan memotivasi mereka²⁴. Wujud nyata dari pemimpin yang demikian adalah menjadikan dirinya teladan, komunikasi meyakinkan, mengajak ke perubahan dan perbaikan, menampilkan visi menarik, mengampanyekan *action*, memberikan makna pada pekerjaan, membandingkan kerja, dan memberikan solusi.

c. *Intellectual Stimulation*

Intellectual stimulation merupakan karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif. Wujud nyata dalam karakter pemimpin ini adalah mengajak bermimpi, studi lanjut, menentang status quo, mengajak tidak berfikir prosedural, mengajak ke perspektif baru, mempertanyakan asumsi lama, dan menggunakan simbol inovasi.

²⁴*Ibid.*, hal.169.

d. *Individualized Consideration*

Individualized consideration berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya.

Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan. Wujud nyata karakter ini adalah memperhatikan kebutuhan, bertukar pengalaman, selalu menghadirkan dirinya, memberikan penghargaan dan hukuman, memperhatikan potensi dan kemampuan.

3. Kepemimpinan Transformasional di Sekolah

Kepemimpinan transformasional di sekolah, erat kaitannya dengan masyarakat selaku *stakeholder* yang memiliki peran dan tanggung jawab terhadap perkembangan sekolah itu sendiri. Sehingga seorang kepala sekolah dituntut untuk bisa menjalin hubungan kerjasama dengan masyarakat.

Seorang kepala sekolah merupakan mata rantai penting diantara hubungan sekolah setempat dengan masyarakat yang lebih luas. Ada dua hal penting yang perlu dilakukan oleh seorang kepala sekolah, yaitu bagaimana memperoleh dukungan perbaikan dari masyarakat dan yang

kedua bagaimana memanfaatkan sumber-sumber daya yang diperoleh secara tepat, sehingga mampu meningkatkan proses mengajar dan belajar²⁵.

a. Memperoleh Dukungan Perbaikan

Dalam rangka mewujudkan satu perubahan penting dalam pendidikan, kepala sekolah memerlukan dukungan banyak sumber-sumber daya dari masyarakat dimana sekolah itu berada. Dukungan yang diperlukan meliputi : personil seperti tenaga ahli konsultan, guru, orang tua, pengawas dan sebagainya; dana yang diperlukan untuk mendukung tersedianya fasilitas, dan bahan-bahan pengajaran yang lain; dan dukungan berupa informasi, sikap lembaga dan sikap politis.

b. Penggunaan Sumber Daya Eksternal

Seorang kepala sekolah bertanggung jawab membangun hubungan kerjasama yang tepat antara sekolah dengan aparat-aparat pembaharuan pendidikan seperti perguruan tinggi, pusat-pusat riset, dan organisasi-organisasi masyarakat. Hubungan dengan aparat luar tidak hanya membantu, tetapi menciptakan bantuan penting terhadap masyarakat pendidikan yang lebih luas.

Secara singkat, seorang kepala sekolah merupakan mata rantai antara sekolah setempat dengan masyarakat pendidikan yang lebih besar. Keberhasilan antara para guru, siswa dengan kelompok-kelompok

²⁵Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 343.

masyarakat yang menaruh perhatian tinggi pada perbaikan program pendidikan, bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yang menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam hubungan kerja terhadap masyarakat yang lebih besar, memperoleh dukungan sumber daya manusia, finansial, informasi lembaga, dan dukungan politik dalam rangka perbaikan dan perubahan pendidikan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan dengan kemampuan, penampilan prestasi maupun kapasitas²⁶. Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan²⁷.

Siagian menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti²⁸ :

- 1) Penilaian dilakukan pada manusia sehingga di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

²⁶Edo Endarmoko, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia, 2009), hal 325.

²⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE-UGM Yogyakarta, 1995), hal. 305.

²⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 225-226.

- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan lima maksud:
 - a) Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - b) Apabila penilaian tersebut bersifat negatif maka pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
 - d) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan secara rapi dalam arsip kepegawaian setiap pegawai sehingga tidak ada

informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai bersangkutan.

- e) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya²⁹. Sedangkan Mejia, dkk mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- (1) Identifikasi yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.
- (2) Pengukuran merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.
- (3) Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya³⁰.

²⁹R. W. Mondy & R. M. Noe, *Human Resource Management*, (4thed.), (USA : Allyn and Bacon, 1993), page 394.

³⁰G. Mejia, et al, *Managing Human Resources*, (New York : Prentice Hall International, 2004), page 222-223.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai pengertian penilaian kinerja, terdapat benang merah yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

- 1) *Performance Improvement*, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation adjustment*, yaitu membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement decision*, yaitu menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- 4) *Training and development needs*, yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrer planning and development*, yaitu memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing process deficiencies*, yaitu mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) *Informational inaccuracies and job-design errors*, yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang

informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

- 8) *Equal employment opportunity*, yaitu menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- 9) *External challenges*, yaitu kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
- 10) *Feedback*, yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri³¹.

5. Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sekolah merupakan sebuah organisasi, dimana menjadi tempat untuk mengajar dan belajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran, terdapat orang atau sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama, yaitu:

- a. Kepala sekolah,
- b. Kelompok guru dan tenaga fungsional yang lain,
- c. Kelompok tenaga administrasi,
- d. Kelompok siswa atau peserta didik,
- e. Kelompok orang tua siswa³².

Menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 39, Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian

³¹ W. B. Werther and Davis, J. R., *Human Resources and Personnel Management*, (5thed), (USA : McGraw-Hill, 1996), page 342.

³² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, hal. 136.

kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi³³. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Undang-undang RI No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menerangkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah³⁴.

Kinerja guru dapat diketahui melalui empat standar kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi³⁵:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
- 2) Pemahaman terhadap peserta didik;
- 3) Pengembangan kurikulum atau silabus;

³³Republik Indonesia, Undang-undang No. 20 Tahun 2003, hal. 14.

³⁴Republik Indonesia, Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, hal. 2.

³⁵Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru, hal. 6.

- 4) Perancangan pembelajaran;
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran;
- 7) Evaluasi hasil belajar;
- 8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, mantap, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Menurut Mohammad Uzer Usman, kemampuan kepribadian guru meliputi mengembangkan kepribadian, berinteraksi dan komunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi sekolah dan melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran. Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya³⁶.

³⁶Mohammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT Rosda Karya, 2000), hal. 225.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya meliputi kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulis, dan atau isyarat secara santun;
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik;
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku;
- 5) Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Menurut Mungin Edy Wibowo, kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dan masyarakat sekitar. Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain³⁷.

³⁷ Mungin Edy Wibowo, "Sertifikasi Profesi Pendidik", dalam *Suara Merdeka*, Jum'at, 1 Agustus 2008, hal. 12.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- 1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu;
- 2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu³⁸.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan³⁹. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan⁴⁰.

³⁸Peraturan Pemerintah RI No 74 Tahun 2008, hal. 7.

³⁹Undang-undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hal. 2.

⁴⁰*Ibid.*, hal. 14.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu⁴¹. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif yaitu penyelidikan yang menuturkan, menganalisis, dan mengklasifikasikan. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada, yaitu gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan⁴².

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi⁴³.

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian di sini adalah orang-orang yang dijadikan sebagai sumber untuk memperoleh data. Adapun subyek penelitian yang

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hal. 2.

⁴²Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 309.

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hal. 9.

dimaksud adalah Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 1 Depok, Kepala Tata Usaha SMP Muhammadiyah 1 Depok, pendidik SMP Muhammadiyah 1 Depok, dan tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 1 Depok.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode observasi, metode wawancara dan metode dokumentasi.

a. Metode Observasi

Metode observasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk penelitian dimana peneliti menyelidiki dan mengamati terhadap obyek yang diselidiki baik secara langsung maupun tidak langsung⁴⁴. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden tidak terlalu besar. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan kegiatan yang ada di dalam lingkungan SMP Muhammadiyah 1 Depok, Sleman.

b. Metode Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat

⁴⁴ Minarsoh Surahman, *Dasar dan Teknik Research : Pengantar Metodologi Ilmiah*, (Bandung : Tarsito, 1989), hal. 9.

dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu⁴⁵. Metode wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap penerapan kepemimpinan transformasional dan dampak kepemimpinan transformasional bagi pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan penyelidikan terhadap dokumen berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang⁴⁶. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh dokumen berbentuk tulisan dan gambar berkaitan dengan profil sekolah dan kepemimpinan transformasional di SMP Muhammadiyah 1 Depok, Sleman.

4. Metode Analisa Data

Langkah-langkah analisa data dalam penelitian kualitatif ini yaitu :

- a. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya.
- b. Mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan membuat abstraksi.
- c. Melakukan penyusunan dalam satuan-satuan.

⁴⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, hal. 231.

⁴⁶*Ibid.*, hal. 240.

- d. Melakukan kategorisasi sambil membuat koding.
- e. Mengadakan pemeriksaan keabsahan data.
- f. Penafsiran data dengan mengolah hasil sementara menjadi teori substantif dengan menggunakan metode tertentu⁴⁷.

Dalam melakukan penelitian ini, digunakan pola berfikir induktif, yaitu metode berfikir yang berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa khusus kemudian ditarik generalisasi yang memiliki sifat umum⁴⁸. Metode ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari obyek di lapangan, kemudian dihubungkan dengan teori yang relevan.

G. Sistematika Pembahasan

Guna mendapatkan gambaran yang jelas dan menyeluruh serta memudahkan pembahasan persoalan di dalam penelitian ini, maka susunan dan sistematika pembahasannya akan diuraikan pada masing-masing bab. Skripsi ini dibagi ke dalam tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian tengah, dan bagian akhir.

Bagian awal terdiri dari halaman judul, surat pernyataan keaslian, halaman persetujuan skripsi, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar lampiran, daftar table, dan abstrak.

Bagian tengah merupakan bagian utama skripsi berupa uraian penelitian yang terdiri dari empat bab, yaitu bab I, bab II, bab III, dan bab

⁴⁷ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2001), hal.190.

⁴⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset 2*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1987), hal. 42.

IV. Bab I merupakan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan uraian tentang gambaran umum SMP Muhammadiyah 1 Depok, yang meliputi letak geografis, sejarah berdiri dan perkembangannya, sistem pendidikan, visi, tujuan sekolah, struktur organisasi sekolah, keadaan pendidik, tenaga kependidikan dan siswa.

Bab III merupakan pembahasan mengenai hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok yang terdiri atas laporan hasil penelitian berisi penyajian data mengenai penerapan kepemimpinan transformasional dan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok. Selanjutnya dilakukan analisis pola berpikir induktif.

Adapun bab terakhir dari bagian utama yaitu bab IV, bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran serta kata penutup dari peneliti.

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang berkaitan dengan penelitian.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah peneliti menguraikan beberapa hal di atas, baik yang berupa teori maupun penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepala SMP Muhammadiyah 1 Depok mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari empat ranah yaitu penguatan internal staff, pengembangan terhadap kompetensi staff, pengambilan kebijakan, dan penguatan visi sekolah.
2. Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok. Indikatornya terlihat dalam tiga aspek yaitu semangat kerja, komitmen dan kemandirian.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Untuk kepala sekolah, Kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan selama ini terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja para staff. Sehingga akan lebih baik jika kepala sekolah tetap mempertahankan pola kepemimpinan ini dan terus berusaha memaksimalkan segala sumber yang ada demi kemajuan SMP Muhammadiyah 1 Depok.

2. Untuk para pendidik dan tenaga kependidikan, sekiranya dapat menjaga ritme yang telah ada dan tetap menjaga komunikasi, baik dengan kepala sekolah maupun antar staff. Sehingga usaha ini dapat memperkecil terjadinya konflik internal yang dapat menghambat kerja tim yang sedang berlangsung.
3. Untuk yayasan, dalam hal ini jajaran Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Sleman untuk lebih meningkatkan perannya dalam mendukung dan mendorong perkembangan SMP Muhammadiyah 1 Depok. Support moril dan materil tentunya sangat dibutuhkan oleh kepala sekolah dan para staff, sehingga dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk lebih keras lagi berjuang memajukan SMP Muhammadiyah 1 Depok.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan rahmat dan pertolongan Allah SWT, akhirnya penulisan skripsi dengan judul “DAMPAK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP MUHAMMADIYAH 1 DEPOK, SLEMAN” dapat selesai. Skripsi ini disusun untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tentu skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

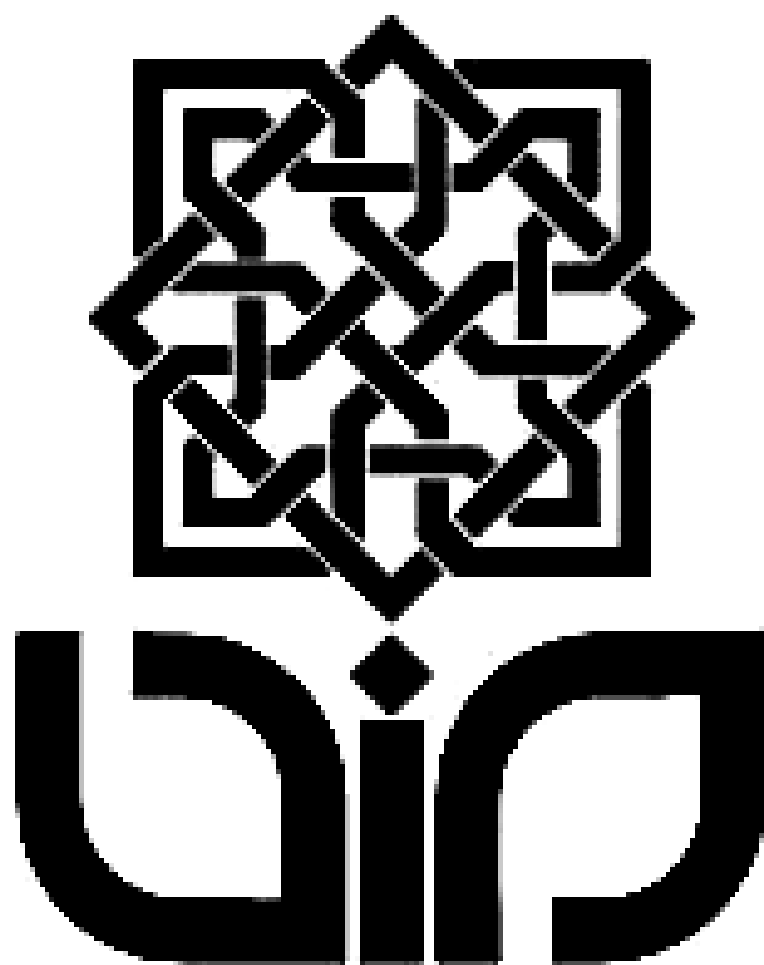
DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. G. Ng, *Metode Penelitian Sosial: Pengertian dan Pemakaian Praktisi*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Ali, M., *Strategi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Penerbit Angkasa, 1992.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Danim, Sudarwan, *Menjadi Komunitas Pembelajar : Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Danim, Sudarwan dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan : Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasional Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung : Diponegoro, 2008.
- Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Depdikbud, Dirjen Dikti Proyek Pembinaan dan Peningkatan Mutu Tenaga kependidikan, 1994.
- Endarmoko, Edo, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia, 2009.
- Fatah, N., *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Riset 2*, Yogyakarta: Andi Offset, 1987.
- Haerani, Ahyan, “Korelasi Sikap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru Studi Kasus di SMP PIRI Ngaglik, Sleman”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFU-UGM Yogyakarta, 1995.
- Karim, Mohammad, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: UIN-Maliki Press, 2010.

- Mejia, G., et al, *Managing Human Resources*, New York : Prentice Hall International, 2004.
- Moleong, Lexi J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2001.
- Mondy, R. W. & R. M. Noe, *Human Resource Management*, (4thed.), USA : Allyn and Bacon, 1993.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mustofa, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kedisiplinan Mengajar Guru di Madrasah Ibtidaiyah Waleri, Kendal”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002.
- Nasution, S., *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Natawijaya, R. dan M. Moesa, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Dirjen Dikti-Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan, 1992.
- Pidarta, M., *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- Republik Indonesia, Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- _____, Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- _____, Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Sadler, P, *Leadership*, London: Kogen Page, 1997.
- Sa’adah, Hanik Ikrimatus, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MA Ali Maksum Krapyak, Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006.
- Sarjono, dkk., *Panduan Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Supratiknya, A., *Pendidikan Manusia Indonesia*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2004.
- Surahman, Minarsoh, *Dasar dan Teknik Research : Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung : Tarsito, 1989.
- Suryabrata, S., *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 1995.
- Surya, M., *Psikologi Pendidikan*, Bandung: FIP IKIP Bandung, 1992.
- Suryadi, A. dan Tilaar, H.A.R., *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya, 1993.
- Syakroni, Imam, “Studi tentang Kepemimpinan dalam Pendidikan di SMU PIRI II Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 1997.
- Tilaar, H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- _____, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Usman, Mohammad Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Rosda Karya, 2000.
- Usman, Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Putra, 2011.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Werther, W. B. and J. R. Davis, *Human Resources and Personnel Management*, (5thed), USA : McGraw-Hill, 1996.
- Wibowo, Mungin Edy, “Sertifikasi Profesi Pendidik”, *Suara Merdeka*, 1 Agustus 2008.
- Wuradji, *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*, Yogyakarta: Gama Media, 2008.

LAMPIRAN



Lampiran II : Catatan Lapangan

Catatan Lapangan I

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Kamis, 5 Juli 2012
Waktu : 11.50-12.20 WIB
Tempat : Laboratorium IPA
Subyek : Dianing Fitri Utami, A. Md.
Status : Kepala Perpustakaan

Deskripsi data :

Dianing Fitri Utami merupakan tenaga kependidikan yang bertugas sebagai kepala perpustakaan. Dianing mengatakan bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepadanya dalam mengelola perpustakaan dan apabila muncul ide untuk kemajuan perpustakaan maka akan diutarakan kepada kepala sekolah.

Interpretasi data :

Kepala sekolah memberikan wewenang kepada bawahan dalam mengelola kebutuhan yang berkaitan dengan tugasnya di samping memberikan kontrol apabila muncul ide baru dalam penugasannya.

Catatan Lapangan II

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : 10 Juli 2012

Waktu : 10.30-11.05 WIB

Tempat : Ruang Tamu Kepala Sekolah

Subyek : Ariful Amar, A. Md.

Status : Guru Akhlak dan Tenaga Kependidikan Litbang

Deskripsi data :

Ariful Amar mengatakan bahwa kepala sekolah telah berhasil membangun komunikasi tim baik secara struktural maupun kultural. Kepala sekolah juga terbuka terhadap ide yang datang dari staff. Di sisi yang lain, kepala sekolah memiliki kepekaan dan kesigapan dalam mengatasi konflik sehingga konflik yang ada dapat diredakan serta peduli terhadap pengembangan kualitas pendidik. Transformasi yang berhasil dilakukan oleh kepala sekolah dapat diketahui peningkatan jumlah siswa dan kualitas pendidik.

Interpretasi data :

Komunikasi memiliki peran yang cukup vital dalam kepemimpinan transformasional. Ketika seorang kepala sekolah mampu mengemasnya dengan baik, pesan-pesan yang akan disampaikan pun akan mudah diterima.

Catatan Lapangan III

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Selasa, 10 Juli 2012

Waktu : 11.40-12.10 WIB

Tempat : Ruang Guru

Subyek : Abdul Rahman Oxiris, A. Md.

Status : Guru TIK dan Tenaga Kependidikan Bagian Teknisi Komputer

Deskripsi data :

Menurut Abdul Rahman Oxiris, kepala sekolah termasuk sosok yang terbuka, mampu menengahi konflik yang terjadi di internal staff, percaya pada staff, mampu menjadi teladan dan stimulator intelektual serta profesional. Sedangkan transformasi yang dilakukan terlihat dari jumlah siswa yang terus meningkat dan kondisi fisik sekolah yang semakin bagus.

Interpretasi data :

Karakter seorang kepala sekolah sangat berpengaruh dalam kepemimpinan transformasional. Sehingga kepemimpinan yang dijalankan memiliki ruh, ini berpengaruh ketika harus menyalurkan ide atau visi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah

Catatan Lapangan IV

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Rabu, 11 Juli 2012
Waktu : 10.30-11.05 WIB
Tempat : Ruang Tamu Kepala Sekolah
Subyek : Pariman
Status : Kepala bagian Tata Usaha

Deskripsi data :

Pariman mengatakan bahwa kepemimpinan yang ada saat ini di SMP Muhammadiyah 1 Depok cenderung kaku. Akan tetapi kepala sekolah sudah melakukan transformasi dengan adanya penggunaan IT dalam menunjang tugas-tugas staff. Kepala sekolah juga mampu meningkatkan secara signifikan jumlah siswa dan infrastruktur guna mendukung proses pembelajaran. Sedangkan secara personal, kepala sekolah termasuk orang yang perhatian, terbuka, ulet dan mampu memberi motivasi.

Interpretasi data :

Kepala sekolah mampu memaksimalkan resources yang ada. dibarengi dengan kemampuan personal yang dimiliki oleh kepala sekolah, sehingga transformasi yang dilakukan bisa dirasakan oleh staff

Catatan Lapangan V

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Sabtu, 14 Juli 2012
Waktu : 08.00-09.30 WIB
Tempat : Ruang Tamu Kepala Sekolah
Subyek : Abdulah Mukti, S. Pd. I.
Status : Kepala Sekolah

Deskripsi data :

Untuk mengawali kepemimpinan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Depok, Abdulah Mukti menggali informasi tentang konflik yang terjadi di internal sekolah dari para pelaku sejarah SMP Muhammadiyah 1 Depok yaitu mantan kepala sekolah, muwaqqif, mantan ketua yayasan (Ketua Pimpinan Ranting Muhammadiyah Maguwoharjo Utara). Abdulah Mukti juga mensinergikan dirinya dengan para staff yaitu dengan menyamakan persepsi staff terhadap visi dan misi sekolah yang dituangkan dalam draft pengembangan selama satu tahun sekaligus untuk meyakinkan pada yayasan bahwa sekolah tersebut mampu menjadi sekolah berkualitas.

Interpretasi data :

Dalam kepemimpinannya, kepala sekolah berusaha melibatkan seluruh stakeholder yang ada. Hal ini sangat membantu dalam pengembangan ide-ide, baik yang datang dari kepala sekolah itu sendiri atau bahkan dari para staff.

Catatan Lapangan VI

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Sabtu, 15 November 2012

Waktu : 13.40-13.50 WIB

Tempat : Ruang Bimbingan Konseling

Subyek : Harmini, S. Pd.

Status : Bendahara sekolah

Deskripsi data :

Harmini secara struktural memiliki tugas sebagai bendahara sekolah dan guru bimbingan konseling di SMP Muhammadiyah 1 Depok, Sleman. Harmini menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan insentif tambahan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini. Bentuk insentif tambahan tersebut berupa gaji ke-13, THR, kinerja, dinas luar, pelatihan, seminar, dan kegiatan internal.

Interpretasi data :

Kepala sekolah memberikan reward kepada pendidik maupun tenaga kependidikan yang memiliki kinerja baik di SMP Muhammadiyah 1 Depok. Salah satu bentuk reward yang diberikan adalah berupa insentif.

Catatan Lapangan VII

Metode Pengumpulan Data : Wawancara

Hari/Tanggal : Kamis, 28 Februari 2013

Waktu : 11.00-11.30 WIB

Tempat : Ruang Piket Sekolah

Subyek : Amin Rosyadi, S. Pd. Si.

Status : Guru IPA

Deskripsi data :

Amin Rosyadi menyatakan bahwa kepala sekolah melakukan komunikasi secara cultural maupun formal terhadap bawahannya. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan baginya untuk mengembangkan pengetahuan dengan mengikuti diklat dan seminar sains. Para bawahan juga mendapatkan perhatian dalam pengembangan kompetensi sosial yaitu dengan adanya kegiatan pengajian kelas, outbond, dan mengantarkan siswa mengikuti perlombaan. Kepala sekolah juga melibatkan bawahan dalam pengambilan kebijakan, salah satunya adalah dalam kegiatan rangkaian PPDB yang melibatkan bawahan melalui rapat koordinasi.

Interpretasi data :

Kepala sekolah memiliki komunikasi yang baik dan mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki bawahannya serta dapat melibatkan bawahan dalam pengambilan kebijakan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Farida Susanti
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 21 Februari 1990
Alamat : Polengan 04/01, Srumbung, Magelang, Jawa
Tengah 56483
Nama Bapak : Muh Zaeni
Pekerjaan : Tani
Nama Ibu : Sri Hidayati, S. Pd
Pekerjaan : Guru
Email : Sauz_21@yahoo.co.id

Riwayat Pendidikan :

1. TK ABA Polengan Lulus Tahun 1996
2. SD Negeri Polengan 01 Lulus Tahun 2002
3. MTs Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta Lulus Tahun 2005
4. MA Mu'allimaat Muhammadiyah Yogyakarta Lulus Tahun 2008
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Lulus Tahun 2012

Pengalaman Pekerjaan :

1. Pengajar Madrasah Diniyah At-Taqwa Suronatan Tahun 2008 - 2010
2. Pendamping Iqra' SMP Muhammadiyah 2 Kalasan Tahun 2011/2012
3. Pendamping Tahfidzil Qur'an SMP Muh. 3 Depok Tahun 2011/2012