

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI
SEKOLAH DASAR NEGERI 1 BUBUSAN KECAMATAN JEJAWI
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



SKRIPSI SARJANA S1

**Diajukan untuk salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

Oleh:

Sakina Husnul Khotima

Nim. 13290096

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH

PALEMBANG

2017

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth,

Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Raden Fatah Palembang

Di

Palembang

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami periksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul **"IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI SEKOLAH DASAR NEGERI 1 BUBUSAN KECAMATAN JEJAWI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR"** di tulis oleh saudari **"Sakina Husnul Khotima, NIM 13290096"**, telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Demikianlah atas perhatiannya diucapkan terimakasih

Wassalammu'alaikum, Wr. Wb

Palembang, Oktober 2017

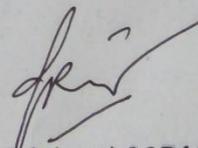
Pembimbing I

Pembimbing II



Dra. H. KMS. Badaruddin, M.Ag.

NIP. 19620214 199003 1 002



Dr. Febriyanti, M.Pd.I

NIP. 19770203 200701 2 015

Skripsi Berjudi

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI
SEKOLAH DASAR NEGERI 1 BUBUSAN KECAMATAN JEJAWI**

KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Yang ditulis oleh **Sakina Husnul Khotima, NIM. 13290096**

telah dimunaqsyahkan dan dipertahankan

di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal 26 Oktober 2017

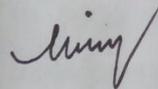
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Palembang, 2017

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Panitia Penguji Skripsi

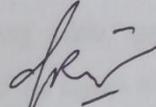
Ketua



Kris Setyaningsih, M.Pd.I

NIP. 19640902 199003 2 002

Sekretaris



Dr. Febriyanti, M.Pd.I

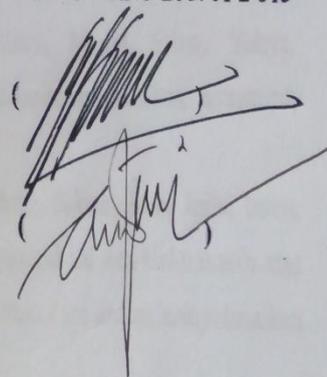
NIP. 19770203 200701 2 015

Penguji I : Drs. H.M. Hasbi Ashsiddiqi, M.Pd.I

NIP. 195602201985031002

Penguji II : Afriantoni, M.Pd.I

NIP. 19780403 200901 1 013



Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Kasinyo Harto, M.Ag.

NIP. 19710911 199703 1 004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Jika tidak ada Pundak untuk Bersandar masih ada Lantai untuk BERSUJUD

Kupersembahkan Skripsi ini untuk:

1. Ayahku tersayang Hendra Sani dan Ibuku tercinta Eliya yang tidak pernah berhenti mendo'akan anaknya disetiap langkah, nafas, dan waktu sholatnya demi kesuksesan anaknya, semoga Allah SWT selalu menjaga dan memberikan kesehatan dan keselamatan serta kebahagiaan yang melimpah.
2. Kakekku tersayang Hamdan (almarhum) dan nenekku tercinta Nursima yang telah banyak membantu memberikan doa dan memberikan nasihat yang tidak henti-hentinya.
3. Kedua adikku tersayang Ira Oktariani serta suaminya Leo Ariska, dan Marvel Kurniawan yang selalu menemani, memberi semangat, memberi dukungan baik motivasi, material dan lainnya.
4. My Soulu yang selalu dihati Andi Niarta yang selalu menemaniku, memberikanku dukungan, semangat, motivasi, material dan lainnya diasaat suka maupun duka dan selalu berdo'a untuk kesuksesanku dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Terimakasih kepada keluarga-keluargaku Mardiana, Madis, Erma, Yahya, Nazarudin, Diana, Yani, Rizal yang telah memberikanku nasihat, semangat, motivasi, material dan lainnya.
6. Teman-temanku Ria, Resty, Yandri, Bambang, Ratri, Sabtin, Iren, Juita, Intan, Susan, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan terimakasih atas *support* kalian, karena kalianlah saya setegar dan sekuat ini dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam (C) angkatan tahun 2013, teman-teman PPL dan teman-teman KKN
8. Agama, Bangsa, dan Almamater Hijau Kampus Biru.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah menganugerahkan nikmat, melimpahkan rahmat, dan memberikan ma'rifat. Hanya kepada-Nyalah kita menghambakan diri atas segala ta'at, dan hanya kepada-Nyalah pula kita menyandarkan diri atas segala hajat. Semoga kita selalu mendapat bimbingan dari Allah Yang Maha Kuasa.

Shalawat serta salam tidak henti-hentinya tercurahkan kepada junjungan Nabi besar kita Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, dan pengikutnya hingga hari kiamat. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafa'at, kelak di hari kiamat yang pasti datang.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka mengahiri Studi Sarjana (S.1) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. Adapun judul skripsi ini adalah **“Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir”**.

Dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Yth. Bapak Prof.H.M.Sirozi, M.A.,Ph.D., selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Yth. Bapak Prof. Dr. Kasinyo Harto, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

3. Yth. Bapak M. Hasbi, M.Ag., selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Yth. Bapak Drs. H. KMS. Badaruddin, M.Ag., selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Yth. Ibu Febriyanti, M.Pd.I., selaku pembimbing II yang juga telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulisan dengan penuh kesabaran dan ketelitian, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Yth. Bapak Drs. H.M. Hasbi Ashsiddiqi, M.Pd.I., selaku penguji I yang juga telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Yth. Bapak Afriantoni, M.Pd.I., selaku penguji II yang juga telah banyak meluangkan waktu nya untuk membimbing dan memberi arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Yth. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang sejak semester awal sampai akhir dengan hati ikhlas telah membimbing dan memberikan pengetahuan serta mengarahkan penulisan sehingga dapat memperoleh gelar Sarjana.
9. Yth. Ayahanda Hendra Sani dan Ibunda Eliya tercinta dalam kesabarannya mendidik dan membimbing anaknya. Serta telah memberikan segalanya, lewat do'a dan kerja keras serta harapan yang setiap langkah dan waktu selalu mengiringi anakmu.

10. Kedua adikku tersayang Ira Oktarianiserta suaminya Leo Ariska, dan Marvel Kurniawanyang selalu menemani, memberi semangat, memberi dukungan baik motivasi, material dan lainnya. Semoga Allah SWT menjadikan kita anak-anak yang menjadi jalan menuju surga untuk orang tua kita.
11. My Soulku yang selalu dihati Andi Niartayang selalu menemaniku, memberikanku dukungan, semangat, motivasi, material dan lainnya diasaat suka maupun duka dan selalu berdo'a untuk kesuksesanku dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Teman-temanku Ria, Resty, Yandri, Bambang, Ratri, Sabtin, Iren, Juita, Intan, Susan, yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan terimakasih atas *support* kalian, karena kalianlah saya setegar dan sekuat ini dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan tahun 2013, teman-teman PPL dan teman-teman KKN yang senantiasa memberikan saran dan dorongan dalam penulisan skripsi ini.
14. Kepada semua pihak tanpa terkecuali yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
15. Agama, Bangsa, dan Almamater Hijau Kampus Biru.

Penulis mendo'akan semoga Allah SWT membalas amal kebaikan itu semua, tak ada ganjaran yang layak untuk suatu amalan yang ikhlas melainkan syurga-Nya. Semoga kita semua menjadi orang yang sukses dalam segala hal.

Palembang, 2017

Penulis,



Sakina Husnul Khotima

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGANTAR BIMBINGAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Definisi Konseptual	6
F. Tinjauan Pustaka	8
G. Kerangka Teori	10
H. Metodologi Penelitian	13
I. Sistematika Pembahasan	21

BAB II LANDASAN TEORI

A. Implementasi Kepemimpinan Transformasional	23
1. Pengertian Kepemimpinan.....	23
2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	25
3. Implementasi Kepemimpinan Transformasional.....	32

BAB III DISKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

A. Sejarah Berdiri SDN 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten OKI.....	34
B. Letak Geografis	35
C. Identitas Sekolah	35
D. Keadaan Guru dan Karyawan	35
E. Keadaan Sarana dan Prasarana	37
F. Keadaan Siswa	39
G. Keadaan Proses Pembelajaran	41
H. Periode Kepemimpinan.....	41

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

- A. Implementasi Kepemimpinan Transformasional 44
- B. Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional..... 56

BAB V PENUTUP

- A. Kesimpulan 60
- B. Saran..... 61

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1 Nama Guru dan Karyawan SDN Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir	36
Tabel 2 Keadaan Sarana dan Prasarana SDN Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir	38
Tabel 3 Keadaan Siswa SDN Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir	40

ABSTRAK

Penelitian ini *berjudul* Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir, bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dan Faktor yang mempengaruhi Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Model Tehnik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Miles and Huberman melalui langkah-langkah sebagai berikut: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Reduksi Data digunakan untuk mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data. Penyajian Data digunakan untuk mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Sedangkan Penarikan Kesimpulan yaitu data yang di peroleh maka akan di simpulkan.

Adapun hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa, Implementasi Kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan sudah terlaksana namun pada visi dan misi nya belum mengalami pembaharuan dikarenakan kurangnya kreativitas kepala Sekolah dalam merumuskan visi dan misi. Jika dilihat dari pergerakannya Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan sudah baik dibuktikan dengan kepala Sekolah telah mampu menampung aspirasi guru-guru dan staf, memotivasi bawahan dan menggali potensi para guru dan staf. Kepala Sekolah menerima saran atau masukan yang diberikan oleh setiap guru dan staf, namun saran tersebut tidak langsung ia putuskan sendiri, akan tetapi saran atau masukan tersebut dimusyawarahkan dan dipertimbangkan terlebih dahulu bersama dengan guru yang lain melalui rapat. Setelah itu saran tersebut barulah dapat di putuskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan adalah sebagai berikut: faktor penghambat dalam implementasi kepemimpinan transformasional yang meliputi kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pembaharuan visi dan misi. Sebagian guru yang telah memasuki usia lanjut dan juga kerap terjadi kesalah pahaman antar guru.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada abad 21 yang ditandai dengan globalisasi ini, kehidupan manusia telah mengalami perubahan-perubahan fundamental yang berbeda dengan tata kehidupan dalam abad sebelumnya. Perubahan-perubahan besar dan mendasar tersebut terjadi pada pola pikir manusia yang semakin dinamis dan luas, sehingga menyebabkan masing-masing perubahan tidak dapat ditebak. Abad 21 juga dikatakan sebagai zaman dimana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri.¹

Kita dapat mencatat perubahan sejarah kemanusiaan yang penuh dinamika di abad ini; termasuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tak terkecuali perkembangan pengetahuan tentang paradigma kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan, tipologi kepemimpinan, model-model kepemimpinan, dan teori kepemimpinan. Drucker menyatakan, tantangan manajemen pada Abad 21 adalah berkaitan dengan “*knowledge worker*”, yang memerlukan paradigma manajemen baru, strategi baru, pemimpin perubahan,

¹Aan Komariah, et al., *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2008), cet. Ke-2, hlm.77.

tantangan informasi, produktivitas pegawai berbasis pengetahuan, dan kemampuan mengelola diri sendiri.²

H. Hadari Nawawi dalam buku “Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi” mencatat 4 gaya kepemimpinan³ yang masing-masing memiliki kelemahan dan kelebihan dalam penerapannya, semuanya bergantung pada kondisi yang dihadapi organisasi.⁴ Dan peneliti memfokuskan penelitian pada gaya kepemimpinan transformasional karena dinilai dapat lebih mengefektifkan organisasi.⁵

Manajemen yang baik adalah yang dapat mensinergikan seluruh komponen organisasi, baik manajemen tingkat atas, tengah dan bawah. Namun keefektifan dalam pencapaian sebuah tujuan organisasi akan selalu bergantung kepada bagaimana pola kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, karena pemimpin merupakan pemegang kendali maju mundurnya suatu organisasi.

Para pemimpin adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral.

²Pernyataan Drucker yang dikutip oleh Zanikhan dalam *Kepemimpinan Abad 21*, <http://zanikhan.multiply.com/journal/item.5> November 2017.

³Gaya Kepemimpinan Ahli, Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Gaya Kepemimpinan Transformasional.

⁴H. Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2006), cet. Ke-2, hlm. 72

⁵Berdasarkan penelitian 30 Ahli Penelitian yang dikutip oleh Dwi Suryanto dalam *Bukti-Bukti Ilmiah Kepemimpinan Transformasional*, <http://www.pemimpinunggul.com/buku/bukti.html>, , 5 November 2017.

Untuk memajukan sebuah lembaga pendidikan, seorang pemimpin harus berupaya keras menciptakan perubahan-perubahan yang inovatif dan kreatif dengan pembentukan tim kerja yang mapan sehingga dalam pencapaian tujuan sekolah dilaksanakan dengan kerjasama yang partisipatif.

Seseorang yang diangkat menjadi pemimpin tentunya memiliki kelebihan-kelebihan yang tidak dimiliki oleh guru dan karyawan lainnya, terlebih jika kepala sekolah tersebut harus mengadakan perubahan-perubahan yang lebih efektif serta menjadikan sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih unggul.⁶

Sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak di tempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan di capai.⁷

Kepemimpinan begitu kuat mempengaruhi kinerja organisasi sehingga rasional apa bila keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan karena kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak membuat strategi pendidikan yang adaptif terhadap perubahan.⁸ Menyadari hal tersebut setiap kepala sekolah di hadapkan kepada

⁶Aan Komariah., *Op. Cit.*, hlm. 84

⁷Joko Widodo, *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional* di "SMK Non Teknik". Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 3 No.1 November

⁸Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership menuju sekolah efektif*, (Bandung: Bumi Aksara, 2004), hlm. 34

tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi, serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu.⁹

Prinsip kepemimpinan pendidikan pada dasarnya adalah usaha pemimpin membuat warga sekolah dan *stake holder* turut ambil bagian dalam penyelenggaraan organisasi secara maksimal dengan penuh kesadaran. Oleh karena itu sebenarnya pendidikan yang ideal harus memiliki kemampuan meyakinkan pengikut untuk mewujudkan impian bersama berupa visi organisasinya sehingga ia layak disebut pemimpin yang visioner yaitu pemimpin yang mampu melihat jauh kedepan, serta mampu melakukan perubahan-perubahan organisasi berdasarkan analisis- analisis yang cermat dalam kerangka membangaun dan mengembangkan mutu institusi pendidikan sehingga dia layak di sebut sebagai pemimpin transformasional.¹⁰

SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir di dalam kepemimpinannya telah menerapkan kepemimpinan transformasional yaitu sejak di berlakukannya peraturan manajemen berbasis sekolah yang mana pemerintah memberikan pelimpahan wewenang terhadap pihak sekolah. Sehingga kepala sekolah dituntut untuk menerapkan kepemimpinan transformasional. Selama pelaksanaanya dan sampai sekarang kepemimpinan transformasional yang ada di SD Negeri 1 Bubusan sudah

⁹*Ibid.*, hal 35

¹⁰*Ibid.*, hal. 36

cukup baik namun ada beberapa aspek di dalamnya yang masih belum terlaksana dengan baik dikarenakan kondisi yang kurang mendukung seperti belum terjadinya iklim yang kondusif terhadap karyawan dan pemimpin serta pemimpin belum mampu membuat perubahan secara global untuk mencapai tujuan bermakna sesuai dengan target yang di tentukan yaitu sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan factor eksternal organisasi.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dengan ini penulis akan memaparkan Skripsi yang berjudul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten OKI?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten OKI?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten OKI.

2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejaw Kabupaten OKI.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga pada akhirnya nanti hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan implementasi kepemimpinan transformasional.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberi manfaat serta masukan-masukan bagi kepala sekolah, guru-guru, dan pengawai TU, siswa sertapihak yang terkait untuk mewujudkan implementasi kepemimpinan transformasional yang baik.

E. Definisi Konseptual

Implementasi berasal dari Bahasa Inggris "*implementasi*" yang artinya adalah pelaksanaan.¹¹ Implementasi dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan ataupun penerapan. Oleh karenanya, implementasi dapat dipahami sebagai perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana dan birokrasi yang efektif.

¹¹Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Rosdakarya, 2006), hlm. 50

Sedangkan menurut Nurdin Usman, implementasi adalah bermula pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu system. Implementasi bukan hanya sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.¹²

Secara umum kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Menurut Tim Ralp M. Stogdill, kepemimpinan adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok.¹³

Menurut Catwell, kepemimpinan adalah perilaku individu yang menimbulkan struktur barupa dan suatu interaksi dalam suatu system social dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input, proses, dan output system. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk membuat orang lain memahami manfaat bekerjasama dengan orang lain, sehingga mereka paham dan maumenjalaninya.¹⁴

¹²Fitri Oviyanti, dkk. *Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran*, (Palembang: Noerfikri Offset, 2015), hlm. 53

¹³Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.125

¹⁴Djaali, *Manajemen Pendidikan*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2013), hlm. 144

Istilah transformasi berasal dari kata *transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi actual.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid, membawa pembaharuan etos kerja dan kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.¹⁵

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang berwawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi dimasa yang akan datang, kepemimpinan transformasional juga merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator yaitu memberi peran mengubah system kearah yang lebih baik dan berusaha memberikan reksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

¹⁵Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Op.Cit.*, hlm.149-151

F. Tinjauan Pustaka

Sehubungan dengan penulisan penelitian implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten OKI, maka penulis mencantumkan beberapa referensi dalam penulisan Skripsi ini yaitu, sebagai berikut:

Dalam jurnal yang dikeluarkan oleh Siska Cahya Pribadi dan Resminingsih (2014) yang berjudul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya” yang menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pada kesimpulannya manajemen mutmainnah merupakan implementasi kepemimpinan transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya, dan dalam pelaksanaannya kepala sekolah didukung dengan system kolektif kolegial *distribution of leadership*, hambatan yang dialami kepala sekolah adalah sulitnya merubah *mindset* bawahan dari pola lama menjadi pola baru, namun dengan motivasi personal kepala sekolah maupun bawahan implemetasi manajemen mutmainnah di SD Muhammadiyah dapat berhasil, komunikasi dan rumusan niat, kerja keras dan sukses merupakan strategi penyelesaian masalah di SD Muhammadiyah 4 Surabaya, yang mana dalam penggunaanya kepala sekolah didukung dengan implementasi manajemen mutmainnah. Persamaanya dengan proposal ini sama-sama membahas mengenai implementasi kepemimpinan transformasional.

Dalam jurnal Diah K. Wardani, Gd. Anggan S dan Md. Yudana dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengelolaan Sekolah (Studi Kasus Di Sekolah HighScope Indonesia-Bali)”

yang menggunakan penelitian kualitatif. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah HighScope Indonesia – Bali merupakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konsep dan filosofis HighScope, yang dimana penerapannya masih dalam tahap perkembangan dan belum menyeluruh di setiap departemen yang ada. Kesiapan sumber daya manusia dalam hal mengembangkan ide/kreativitas, kesanggupan untuk bekerja secara mandiri dan kordinasi antara departemen belum maksimal terjadi.

Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di sekolah HighScope Indonesia- Bali masih memerlukan kesiapan dari sumber daya manusia sebagai pendukung organisasi sekolah. Persamaannya dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas kepemimpinan transformasional.

G. Kerangka Teori

Dalam sebuah penelitian sangatlah dibutuhkan berbagai teori karena teori itu sendiri sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian maka untuk membantu memecahkan masalah. Implementasi kepemimpinan transformasional tersebut, kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan memberi arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Adapun menurut Owens (1991) kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang

dipimpin.¹⁶ Sedangkan Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak daripada semua sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi.¹⁷

Adapun menurut Hadari Nawawi, kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.¹⁸

Transformasi dapat dikatakan sebagai 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 siswa. Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai keputusan tanpa adanya pihak yang merasa kerugian. Kemampuan melakukan transformasi aneka sumber daya sekolah mutlak dalam kerangka kepemimpinan sekolah yang produktif.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan atau mendorong semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, staf pengajar, dan staf lainnya, orang tua

¹⁶Sudarwan Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: RinekaCipta, 2009), hlm.41

¹⁷Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Op.Cit.*, hlm.125

¹⁸Mufti Ahmad, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Palembang: IAIN Raden Fatah Press.2005), hlm.93

siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah.¹⁹

Menurut Burn (1978), menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ketinggian moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pendapat lain kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang diterapkan dalam rangka mempertahankan pemimpin dan organisasinya dengan cara menggabungkan tiga unsur, yaitu strategi, kepemimpinan dan budaya.

Menurut Bass sebagaimana dikutip oleh Robin terdapat empat ciri kepemimpinan transformasional yakni kharismatik, inspiratif, memiliki rangsangan intelektual dan pertimbangan yang diindividualkan. Sedangkan esensialnya, bahwa kepemimpinan transformasional memiliki ciri dominan, yaitu:

1. Memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi
2. Mengembangkan visi bersama antar komunitas organisasi
3. Mendistribusikan peran kepemimpinan
4. Mengembangkan kultur sekolah, dan
5. Melakukan usaha-usaha restrukturisasi di sekolah.²⁰

Adapun alasan-alasan mengapa perlu menerapkan model kepemimpinan transformasional didasarkan pendapat Olga Eptropika, mengemukakan enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi, yaitu:

¹⁹Sudarwan Darwin, *Op.Cit.*, hlm.50

²⁰Sudarwan Darwin, *Op.Cit.*, hlm.53

1. Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi
2. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan
3. Meningkatkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi.
4. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi
5. Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin
6. Mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam organisasi/instansi pendidikan perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut.

1. Mengacu pada nilai-nilai agama yang ada dalam organisasi
2. Disesuaikan dengan nilai-nilai agama yang terkandung dalam sistem organisasi/ instansi tersebut.
3. Menggali budaya yang ada dalam organisasi tersebut.
4. Karena sistem pendidikan merupakan suatu sub sistem maka harus memperhatikan sistem maka harus memperhatikan sistem yang lebih besar yang ada di atasnya seperti sistem negara.²¹

²¹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Op.Cit.*, hlm. 157

H. Metodologi penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *field research* atau penelitian lapangan. Menurut Patton, *field research* merupakan upaya mengumpulkan dan kemudian mengorganisasikan serta menganalisis data tentang kasus-kasus tertentu berkenaan dengan permasalahan-permasalahan yang menjadi perhatian peneliti untuk kemudian data tersebut dibandingkan atau dihubungkan satu dengan yang lain dengan berpegang dalam prinsip holistik dan kontekstual.²² Penelitian lapangan ini diharapkan dapat memberi gambaran bentuk implementasi kepemimpinan transformasional, dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada setting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data yang parsial kedalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap

²²Creswell W Creswell, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*, (London: SAGE Publications, 1998), hlm. 37

makna suatu data.²³ Penelitian kualitatif ini dilakukan untuk menemukan fenomena tentang berbagai permasalahan implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian studi kasus, yang merupakan kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan.²⁴ Metode Studi kasus diharapkan dapat memberikan gambaran tentang prosedur untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian yang dilakukan di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

3. Data dan Sumber Data

a. Data

Data adalah catatan atas kumpulan fakta. Data merupakan bentuk jamak dari data umum, berasal dari bahasa Latin yang berarti

²³Sugiyono, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.347

²⁴John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Edisi Ketiga (Bandung : Pustaka Pelajar, 2000)..hlm. 19.

"sesuatu yang diberikan". Dalam penggunaan sehari-hari data berarti suatu pernyataan yang diterima secara apa adanya. Pernyataan ini adalah hasil pengukuran atau pengamatan suatu variabel yang bentuknya dapat berupa angka, kata-kata, atau citra.

Data yang kami butuhkan meliputi tentang kemampuan pemimpin dalam merumuskan visi dan misi, kemampuan pemimpin dalam menampung aspirasi bawahan, kemampuan pemimpin dalam membina dan menggali potensi yang dimiliki oleh bawahannya, kemampuan pemimpin dalam meyakinkan bawahannya (pemimpin yang berkharisma), serta faktor-faktor yang mempengaruhi pengimplementasian kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

b. Sumber Data

Data dilihat dari sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data primer yaitu, sumber data yang diterima dari tangan pertama.²⁵ Data ini langsung diambil dari Kepala sekolah, guru-guru, karyawan dan staf di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

²⁵Saipul Annur, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Palembang: GrafikaTelindo Press, 2008), hlm. 41

2) Sumber data sekunder adalah sumber informasi yang diterima dari sumber kedua.²⁶Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, jurnal, dan arsip yang ada di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawu Kabupaten Ogan Komering Ilir.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Jenis observasi yang digunakan adalah observasi non partisipan, yaitu observasi yang tidak melibatkan peneliti dengan kegiatan sehari-hari orang yang digunakan sebagai sumber penelitian.

Metode ini menggunakan pengamatan atau peng-indra-an langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau perilaku. Pengumpulan data dengan menggunakan alat indera dan diikuti dengan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala/fenomena yang diteliti.

Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku

²⁶*Ibid*, hlm.107

manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

Observasi yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah merujuk pada salah satu pendapat Prof. Dr. Sugiyono yakni, observasi terus terang atau tersamar, artinya peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian tapi pada suatu saat peneliti tidak terus terang akan pelaksanaan observasinya.²⁷

Hal-hal yang akan diobservasi peneliti adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir, indikator-indikator kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan implementasinya.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk mengetahui hal-hal yang akan diteliti dari responden secara mendalam.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang peneliti saat mewawancarai responden adalah intonasi suara, kecepatan berbicara, sensitifitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, cet. Ke-4 (Bandung: Alfabeta, 2008) hlm. 227

nonverbal. Beberapa tips saat melakukan wawancara adalah mulai dengan pertanyaan yang mudah, mulai dengan informasi fakta.

Penggunaan wawancara mendalam (*in dept interview*) dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data primer dari subjek penelitian, dengan cara wawancara mendalam dan tidak terstruktur, dengan pertimbangan agar dapat berkembang sesuai dengan kepentingan penelitian.

Dengan teknik wawancara ini peneliti bisa menggali data sebanyak mungkin dari subyek penelitian dan para informan yang terkait dengan penelitian berupa kegiatan-kegiatan kepala sekolah dalam mengimplementasikan kepemimpinannya.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yang sebagian besar tersedia dalam bentuk surat, catatan harian dan dokumen sekolah, cenderamata/trophy/piagam penghargaan, laporan-laporan kegiatan sekolah, foto-foto kegiatan sekolah, dan sebagainya, ini juga digunakan untuk mendapatkan informasi dan data-data skunder yang berhubungan dengan fokus penelitian.

Data-data yang diperoleh dari metode dokumentasi dapat berupa catatan, transkrip, buku, dan foto-foto kegiatan. Dokumentasi digunakan sebagai bukti otentik sehingga fakta yang ditemukan di lapangan memiliki nilai keabsahan yang tinggi.

5. Teknik analisis data

Definisi analisis data banyak dikemukakan oleh para ahli metodologi penelitian. Diantaranya adalah:

- a. Menurut Bogdan dan Taylor, analisis data adalah proses yang merinci usaha formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesa itu.
- b. Menurut Lexy J. Moleong, analisis data adalah proses mengorganisasikan dari mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.²⁸

Analisis data dalam penelitian ini bersifat berkelanjutan dan dikembangkan sepanjang program. Analisis data dilaksanakan mulai penetapan masalah, pengumpulan data dan setelah data terkumpulkan. Dengan menetapkan masalah penelitian, peneliti sudah melakukan analisis terhadap permasalahan tersebut dalam berbagai perspektif teori dan metode yang digunakan yakni metode alur. Analisis dalam penelitian ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan.

Model teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan prosedur yang dikemukakan oleh Miles and Huberman melalui langkah-langkah:

²⁸Suprayogo, et al., *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 192

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.²⁹

c. *Conclusion Drawing/ verification* (penarikan kesimpulan)

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

²⁹Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006) hlm , 20

Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.³⁰

I. Sistematika Pembahasan

BAB I terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi konseptual, tinjauan pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II landasan teori yang terdiri dari pengertian implementasi kepemimpinan, kepemimpinan transformasional dan implementasi kepemimpinan transformasional.

BAB III memuat tentang gambaran umum lokasi penelitian, yang meliputi sejarah dan letak geografis SD Negeri 1 Bubusan, identitas SD Negeri 1 Bubusan, keadaan guru, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana serta struktur organisasi SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir.

BAB IV berisikan tentang hasil analisis dan pembahasan yang berisi tentang implementasi kepemimpinan transformasional dan faktor-faktor penghambat.

BAB V penutup, berisi kesimpulan dan saran.

³⁰*Ibid*, hlm.405-412

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Implementasi kepemimpinan transformasional

1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum didefinisikan sebagai kemampuan dalam kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya terbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan (*Ralp M.Stogdill*).

Kepemimpinan dalam organisasi berarti penggunaan kekuasaan dan pembuatan keputusan-keputusan. (*Robert Dubin*). Kepemimpinan adalah individu di dalam kelompok yang memberikan tugas pengarahan dan pengorganisasian yang relevan dengan kegiatan-kegiatan kelompok (*Fred E.Fiedler*) Kepemimpinan Pendidikan : kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan diterjemahkan dari bahasa Inggris “Leadership”. Dalam Ensiklopedia umum (1993) diartikan sebagai “hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia, karena ada kepentingan yang sama”. Hubungan tersebut ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan

terbimbing dari pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan merupakan energi mempengaruhi dan member arah yang terkandung di dalam diri pribadi pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan energi yang dapat menggerakkan, menuntun dan menjaga aktivitas orang sehingga tujuan organisasi dapat di capai. Menurut Owens (1991) kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara satu pihak sebagai yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi seseorang dengan orang lain. Tidak ada pengikut, tidak ada pemimpin, dengan demikian, pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkit inspirasi, memotivasi, dan bekerjasama dengan bawahannya.

Berikut beberapa definisi kepemimpinan:

- 1) Bass (1990), kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggotakelompokmengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.
- 2) Northouse, P.G.(2003:3), kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum.

- 3) Dubrin, A. J.(2001:3), kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
 - 4) Jacobs and Jacques(1990: 281), kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
 - 5) Yukl (1981), *leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed thought the communication process, toward the attainment of a special goal or gols.*
 - 6) Rauch and Behling (1984: 46), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan.
 - 7) Kottler (1988: 5), Kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa
2. Pengertian kepemimpinan transformasional

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

mengandung makna sifat- sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energy potensial menjadi energy actual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.

Menurut Yulk Bahwa esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para bawahan untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya kreativitas dan inovasi.

Johnson bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan diantara anggota, saling merawat satu dengan yang lainnya, memiliki visi dan mencoba mengaktualisasikannya.

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini, Leithwood dan kawan-kawan menulis, “ *Transformasional leadership is seen to be sensitive to organization building, developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools*”.

Kutipan ini menggariskan menggariskan bahwa kepemimpina transformasional menggiring SDM yang dipimpin kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan , dan pembangunan kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah.

Teori transformasional sering disebut sebagai teori-teori relasional kepemimpinan (*relational theories of leadership*). Teori ini berfokus pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan. Pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memenuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standart moral.

Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran para pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Menurut Bass dan Avolio (2010), sebagai pemimpin transformasional kepala sekolah telah menunjukkan figure yang karismatik, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual. Ketiga komponen yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional ini ditunjukkan melalui perilaku kepala sekolah, partisipasi pada kegiatan sekolah, interaksi dengan bawahan.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan

organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa datang. Oleh karena itu'pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner.

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin , selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun team work yang solid; membawa perubahan dalam etos kerja dan kinerja manajemen;berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.Yulk menyimpulkan esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru,mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Suyanto menyatakan bahwa kepemimpinan yang

transformasional yang memotivasi bawahan mereka untuk “berkinerja diatas dan melebihi panggilan tugasnya”.

Esensi kepemimpinan transformasional adalah sharing of power dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dalam memutuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana lingkungan kerja yang partisipatif dengan model manajemen yang kolegial yang penuh keterbukaan dan keputusan diambil bersama.

Gaya kepemimpinan semacam ini akan mampu membawa kesadaran pengikut (followers) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian educasional, cita-cita bersama, dan nilai-nilai moral (moral values). Aplikasi gaya kepemimpinan transformasional pada organisasi-organisasi sekolah sangat ideal. Melalui gaya kepemimpinan seperti itu, segala potensi organisasi sekolah dapat ditransformasikan menjadi actual dalam kerangka mencapai tujuan lembaga. Melihat kesejatian gaya kepemimpinan transformational ini, agaknya ia harus menjadi basis kepala sekolah dalam melakukan transformasi tugas kesehariaannya.

Dengan demikian kepemimpinan transformasioanl adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah menuntut kemampuannya dalam berkomunikasi, terutama komunikasi persuasif. 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 demikian, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diartikan sebagai bentuk atau gaya yang diterapkan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya (guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua peserta didik) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Kepemimpinan transformasional memiliki ciri dominan, yaitu:

- 1) Memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi
- 2) Mengembangkan visi bersama antarkomunitas organisasi
- 3) Mendistribusikan peran kepemimpinan
- 4) Mengembangkan kultur sekolah, dan
- 5) Melakukan usaha-usaha restrukturisasi di sekolah.

Cunningham dan Cordeiro menyebutkan tiga hal fundamental terkait makna penerapan kepemimpinan transformasional :

- 1) Membantu para anggota staf untuk mengembangkan dan memelihara budaya kerjasama (kolaborasi).
- 2) Budaya profesional

- 3) Membantu mempercepat pengembangan dan membantu para tenaga pendidik untuk memecahkan masalah lebih efektif. Pemikiran ini menjadi sangat penting jika kita melihat fakta rendahnya kualitas pendidikan yang berdampak langsung pada kualitas SDM di Indonesia selama ini.

Terdapat empat factor untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang dikenal dengan sebutan 4I, yaitu:

- 1) Idealized influence

Yaitu kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.

- 2) Inspirational Motivation

Adalah kepala sekolah yang dapat memotivasi seluruh guru dan karyawan-karyawan untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan disekolah.

- 3) Intellectual Stimulation

Yaitu kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dikalangan guru dan staffnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah kearah yang lebih baik.

- 4) Individual Consideration

Yaitu kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan staffnya.

Nourthouse, (2001) tips untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, yakni sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan seluruh bawahan untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi.
- 2) Berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani yang didasari nilai yang tinggi.
- 3) Dengarkan semua pemikiran bawahan untuk mengembangkan semangat kerja sama.
- 4) Ciptakan visi yang dapat diyakini untuk semua orang dalam organisasi.
- 5) Bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan member contoh bagaimana menggagas dan melaksanakan suatu perubahan.
- 6) Menolong organisasi dengan cara menolong orang lain untuk berkontribusi terhadap organisasi.

3. Implementasi kepemimpinan transformasional

Adapun alasan-alasan mengapa perlu menerapkan model kepemimpinan transformasional didasarkan pendapat Olga Eptropika (2002), mengemukakan enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi, yaitu:

1. Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi

2. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan
3. Meningkatkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi.
4. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi
5. Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin
6. Mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam organisasi/instansi pendidikan perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut.

5. Mengacu pada nilai-nilai agama yang ada dalam organisasi
6. Disesuaikan dengan nilai-nilai agama yang terkandung dalam sistem organisasi/ instansi tersebut.
7. Menggali budaya yang ada dalam organisasi tersebut.

Karena sistem pendidikan merupakan suatu sub sistem maka harus memperhatikan sistem maka harus memperhatikan sistem yang lebih besar yang ada di atasnya seperti sistem negara.

BAB III

PROFIL SEKOLAH DASAR NEGERI 1 BUBUSAN KECAMATAN JEJAWI KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

A. Sejarah Berdirinya Sekolah Dasar Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi

Kabupaten Ogan Komering Ilir

Berdirinya Sekolah Dasar Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir atas dasar inisiatif dari pada pemuka masyarakat desa, dikarenakan penduduk desa Bubusan dari tahun ketahun terus bertambah sehingga usia anak sekolah pun bertambah, dan gedung sekolah yang terdekat dari desa Bubusan terletak di Desa Terate Kecamatan Sirah Pulau Padang yang jaraknya kurang lebih 3 km. Dari permasalahan inilah timbul keinginan masyarakat desa Bubusan untuk mendirikan Sekolah Dasar.

Pada tahun 1972 Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir mulai di bangun diatas tanah seluas 1600m². Tanah tersebut adalah wakaf dari Bapak H. Kecik yang letaknya ditengah-tengah desa. Bangunan gedung sekolah tersebut meliputi 9 lokal kelas. Perkembangan penduduk Desa Bubusan dari tahun ke tahun semakin bertambah dan anak usia sekolahpun bertambah, sehingga gedung sekolah yang sudah ada tidak dapat menampung seluruh siswa.

Pada tahun 1980 Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir mendapat bantuan dana dari pemerintah untuk membangun gedung sekolah. Bangunan gedung sekolah tersebut terletak di sebelah ulu desa, bangunan di atas tanah seluas 1.768 m², meliputi 4 lokal kelas

dan 1 unit perumahan kepala sekolah. Dengan demikian Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir Memiliki 2 lokal Gedung.

B. Letak Geografis

Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir letaknya cukup strategis, baik yang berada di pangkal desa atau sebelah ulu desa maupun yang berada ditengah-tengah desa. Jarak antara lokasi yang sebelah ulu dan yang ditengah-tengah desa kurang lebih 1 km.

C. Identitas Sekolah

Nama	: Sekolah Dasar Negeri Bubusan
Alamat Sekolah	: Jln. Raya Bubusan kec Jejawi Kab OKI
Alamat Blog	: sdnegeribubusan.blogspot.com
Kode POS	: 30652
NNS/NSM/NDS	: 101 110 204 019
NPSN	: 10600748
Tahun Didirikan	: 1972
Tahun Beroperasi	: 1972
Status Tanah	: Milik Sendiri
Luas Bangunan	: 980 m ²

D. Keadaan Guru dan Karyawan

Tugas guru adalah berusaha mencerdaskan peserta didik, menghilangkan ketidak tahuan, memerantas kebodohan serta melatih keterampilan peserta didik sesuai dengan kemampuan, dan minat.

Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupate Ogan Komering Ilir meneruskan pengembangannya baik di bidang sumber daya manusia maupun kurikulum. Di bidang sumber daya manusia Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir di dukung oleh tenaga pengajar sebanyak 24 orang yang terdiri dari berbagai kualifikasi pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Nama Guru dan Karyawan Sekolah Dasar Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun Ajaran 2017/2018

No	Nama /Nip	Jabatan	Gol/Ruang	Pendidikan	Status
1	Asnani, S.Pd NIP. 19571127 197803 1 002	Kepala Sekolah	IV/a	S.1	PNS
2	Rusnaini K, S.Pd.SD NIP. 19620707 198303 2 009	Guru Kelas	IV/a	S.1	PNS
3	Rusmini NIP. 19630828198406 2 002	Guru Kelas	IV/a	SPG	PNS
4	Zaini NIP. 19630307 198605 1 001	Guru Kelas	IV/a	SPG	PNS
5	Saitun, S.Pd.SD NIP. 19630618 198406 2 001	Guru Kelas	IV/a	S.1	PNS
6	Rose Mery, S.Pd.SD NIP.19640614 198508 2 002	Guru Kelas	IV/a	S.1	PNS
7	Rusnaini R, S.Pd.SD NIP. 19651017 198804 2 001	Guru Kelas	IV/a	S.1	PNS
8	Darman S NIP.19640705 198907 1 001	Guru Kelas	IV/a	S.1	PNS
9	Guntar Ibrata NIP. 19690924 199104 1 001	Guru PJOK	III/d	D.II	PNS
10	Udaiyah,S.Pd.SD NIP.19700210 199208 2 001	Guru Kelas	IV/a	D.II	PNS
11	Tuti, S.Pd.I NIP.19740109 200701 2 007	Guru PAI	III/b	S.1	PNS
12	Yusnita, S.Pd.I NIP.19760615 200801 2 008	Guru PAI	III/b	S.1	PNS
13	Suryani, S.Pd.SD NIP.19791030 200801 2 005	Guru Kelas	III/a	D.II	PNS

14	Kaprawi, S.Pd NIP.19691209 200801 1 002	Guru PJOK	II/c	SGO	PNS
15	Rudi Hartono, S.Pd NIP.19670803 200801 1 003	Guru Kelas	III/a	S.1	PNS
16	Erna, S.Pd.SD NIP.19791217 200903 2 012	Guru Kelas	III/a	S.1	PNS
17	Hendrasani, S.Pd.I	Guru Kelas	-	S.1	Honda
18	Romlan	Guru Mapel	-	SGO	Honda
19	Solaina	Guru TU	-	SPG	Honda
20	Lilis Suryani	Guru Mapel	-	SPG	Honda
21	Ismundari	Guru Mapel	-	SMK	Honda
22	Hasma Purwati	Perpus/ TU	-	D.1	Honor Komite
23	M. Tolib	Guru PJOK	-	SGO	Honda
24	Diana Mala Sari	Guru Mapel	-	D.1	Honor Komite

Sumber: Dokumen Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering

Ilir

Melihat pada tabel di atas dapat diketahui, bahwa guru Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir berjumlah 24 orang dengan rincian 16 orang guru tetap (PNS), 5 orang guru tidak tetap, dan 2 orang TU. Guru-guru tersebut dengan tingkat pendidikan yang bervariasi, yaitu 11 orang lulusan S1, 4 orang lulusan SPG, 3 orang lulusan D.II, 3 orang lulusan SGO, 2 orang lulusan D.I, dan 1 orang lulusan SMK. Jumlah tersebut terpenuhi terutama guru yang mengajar sesuai dengan jurusannya.

E. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran sangat penting dan diperlukan. Salah satunya adalah ruang tempat berlangsungnya proses pembelajaran. Ruang tempat belajar harus memungkinkan semua siswa bergerak leluasa, tidak berdesak-desakan dan saling mengganggu antara

peserta didik yang satu dengan yang lainnya pada saat melakukan aktivitas belajar. Dengan sarana dan prasarana pengajaran yang baik maka akan tercipta suasana belajar mengajar yang baik, seperti guru mudah menyampaikan materi pelajaran dan siswa mudah memahami dan menguasai materi pelajaran. Untuk mengetahui keadaan sarana dan prasarana Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2

**Keadaan Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar Negeri 1 Bubusan
Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir**

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Belajar	9 lokal	Baik
2.	Meja Guru	9 buah	Baik
3.	Kursi Guru	9 buah	Baik
4.	Lemari	6 buah	Baik
5.	Meja Murid	85 buah	Baik
6.	Kursi Murid	170 buah	Baik
7.	Papan Tulis	9 buah	Baik
8.	Seprei Meja	9 buah	Baik
9.	Kotak Sampah	9 buah	Baik
10.	Gambar Presiden	9 set	Baik
11.	Mistar Kayu	9 buah	Baik
12.	Jadwal Pelajaran	6 buah	Baik

13.	Jadwal Piket	9 buah	Baik
14.	Ember	9 buah	Baik
15.	Sapu	18 buah	Baik
16.	Absen Murid	9 buah	Baik
17.	Papan Statistik	1 buah	Baik
18.	Matras	2 buah	Baik
19.	Alat-alat Olahraga	1 set	Baik
20.	Jam Dinding	2 buah	Baik
21.	Kantor	2 ruang	Baik
22.	Lapangan Olahraga	2 halaman	Baik
23.	Papan Pengumuman	2 buah	Baik
24.	WC	2 buah	Baik
25.	Alat UKS	Ada	Baik

Sumber Data: Dokumentasi Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten

Ogan Komering Ilir

Bertitik tolak pada data tabel dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dikategorikan cukup lengkap. Keadaan sarana dan prasarana demikian sangat mendukung bagi keberhasilan proses belajar mengajar.

F. Keadaan Siswa

Siswa merupakan salah satu komponen pengajaran, yang dalam realitasnya memiliki latar belakang yang Berbeda-beda, baik dari segi sosial ekonomi, intelegensi, minat, semangat dan motivasi dalam belajar. Keadaan

yang demikian harus mendapat perhatian oleh guru dalam menyusun dan melaksanakan pengajaran, sehingga materi, metode, media dan fasilitas yang digunakan sejalan keadaan siswa Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Keadaan Siswa Sekolah Dasar Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi
Kabupaten Ogan Komering Ilir

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	I	22	22	44
2.	II	17	22	39
3.	III	22	28	50
4.	IV	26	23	49
5.	V	25	27	52
6.	VI	22	11	33
	Jumlah	134	133	267

Sumber data: Dokumen Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten

Ogan Komering Ilir

Siswa Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir, selain mengikuti proses belajar mengajar intra kulikuler, juga mengikuti kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan untuk meningkatkan kreativitas dan keterampilan. Kegiatan ekstrakurikuler tersebut antara lain, pramuka, olahraga, dan kegiatan keagamaan Baca Tulis Al-quran (BTA).

1. Visi

Visi Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah unggul dalam mutu, pelopor dalam Iptek dan Imtaq, teladan dalam bersikap dan bertindak. Dengan demikian visi sekolah ini

tak hanya untuk memberdayakan potensi kognitif, melainkan afektif dan psikomotorik.

2. Misi

Misinya adalah:

- a) Meningkatkan disiplin guru/ pegawai dan peserta didik.
- b) Memaksimalkan kegiatan belajar mengajar.
- c) Meningkatkan sarana dan prasarana sekolah.
- d) Meningkatkan kemampuan siswa dalam baca tulis hitung.
- e) Meningkatkan lingkungan yang asri dan menyenangkan.
- f) Menanamkan budi pekerti yang luhur baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat.

3. Tujuan

Untuk memperoleh keberhasilan dalam pendidikan mata pelajaran siswa.

G. Keadaan Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dibagi menjadi dua bagian, baik yang berada di lokasi sebelah Ulu maupun yang berada di sebelah Ilir, yaitu kelas I, IV, V dan VI masuk pagi jam 07.30 dan pulang jam 12.30. kelas II dan III masuk siang jam 13.00 dan pulang jam 17.00.

Hal ini dikarenakan ruang belajar yang tidak mencukupi, dan jumlah anak usia sekolah setiap tahunnya terus bertambah. Namun demikian Sekolah Dasar Negeri Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir tidak

Kekurangan tenaga pendidik sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

H. Periode Kepemimpinan

1. Pada tahun 2011-2013 SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dipimpin oleh Bapak Susanto, keberhasilan yang dicapai selama periodenya ialah:
 - a) Ketuntasan siswa kelas VI 100 %.
 - b) Nim anak-anak setiap tahunnya meningkat.
 - c) Prestasi belajar anak-anak meningkat, diantara anak-anak di kelas 6 ada yang berhasil masuk ke SMP Negeri 1 jejawi Ogan Komering Ilir dan SMP Negeri 1 Sirah Pulau Padang Ogan Komering Ilir.
2. Pada tahun 2013-2015 sampai sekarang SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dipimpin oleh Bapak Rusman Yusuf, keberhasilan yang dicapai selama periodenya ialah:
 - a) Ketuntasan siswa kelas VI 100 %.
 - b) Prestasi belajar anak-anak meningkat, diantara anak-anak di kelas 6 ada yang berhasil masuk ke SMP Negeri 1 Jejawi Ogan Komering Ilir dan SMP Negeri 1 Sirah Pulau Padang Ogan Komering Ilir.
 - c) Nim anak-anak setiap tahunnya meningkat.
 - d) Mengenai eskul kepramukaan berjalan dengan baik.
 - e) Pelajaran mulok berjalan dengan baik.

3. Pada tahun 2015 sampai sekarang SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir dipimpin oleh Bapak Asnani, keberhasilan yang dicapai selama periodenya ialah:

- a) Ketuntasan siswa kelas VI 100 %.
- b) Prestasi belajar anak-anak meningkat, diantara anak-anak di kelas 6 ada yang berhasil masuk ke SMP Negeri 1 Jejawi Ogan Komering Ilir dan SMP Negeri 1 Sirah Pulau Padang Ogan Komering Ilir.
- c) Nim anak-anak setiap tahunnya meningkat.
- d) Mengenai eskul kepramukaan berjalan dengan baik.
- e) Pelajaran mulok berjalan dengan baik.

3. Keberhasilan yang dicapai

- a) Nim anak setiap tahunnya meningkat.
- b) Prestasi belajar anak-anak meningkat, diantara anak-anak di kelas 6 ada yang berhasil masuk ke SMP Negeri 1 Jejawi Ogan Komering Ilir dan SMP Negeri 1 Sirah Pulau Padang Ogan Komering Ilir.
- c) Mengenai eskul kepramukaan berjalan dengan baik.
- d) Pelajaran mulok, seni berjalan dengan baik.
- e) Kelulusan setiap tahunnya 100 % siswa-siswinya.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis peneliti sekaligus sebagai jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Sebagaimana telah di jelaskan pada bab pendahuluan, bahwa untuk menganalisis data yang terkumpul, baik itu data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang penulis lakukan, penulis lalu menganalisisnya dengan deskriptif kualitatif yakni menjelaskan secara rinci data tersebut sehingga dapat dijadikan kesimpulan peneliti. Untuk menganalisis permasalahan ini, penulis menghubungkan dengan hasil wawancara yang didapat di lapangan, yaitu SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Kommering Ilir. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu: kepala sekolah, 2 orang guru dan staff.

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang uraian data yang penulis peroleh dari hasil penelitian di lapangan. Selanjutnya data yang di dapatkan tersebut akan direkapitulasi dan dianalisis, sehingga diharapkan dengan adanya analisa ini akan menjawab permasalahan-permasalahan yang dikemukakan pada bab-bab terdahulu yang meliputi implementasi kepemimpinan transformasional dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Kommering Ilir.

A. Implementasi Kepemimpinan Transformasional.

Implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan sudah terlaksana namun pada visi dan misinya belum mengalami pembaharuan dikarenakan kurangnya kreativitas kepala sekolah dalam merumuskan visi dan misi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Asnani, S.Pd. selaku

Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir, pada tanggal 18 September 2017, pukul 09.00 WIB mengenai proses perumusan visi dan misi sekolah. Sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

“untuk proses perumusan bapak belum jadi kepala sekolah, waktu kemaren-kemaren kepala sekolahnya bapak Rusman, kami ni kalau tige tahun ganti kepala sekolahnya jadi visi misi tetep yang kemaren”.³¹

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan bapak Hendra Sani selaku guru kelas, mengatakan bahwa:

“untuk perubahan visi dan misi selama ini belum mengalami perubahan. Kalau untuk di perubahan visi dan misi untuk sementara ini tidak revisi perubahan. Persetujuannya balek-balek lagi setiap 3-4 tahun gonta-ganti kepala sekolah. Nah jadi revisinya atau yang menyangkut visi dan misinya itu tergantung kepala sekolah yang baru kalau misalnya butuh direvisi ya direvisi. Kalau tidak butuh direvisi ya tidak usah direvisi lagi, karena untuk merevisinya itu agak susah”.

Jika dilihat dalam pelaksanaannya kepala sekolah sudah cukup baik dibuktikan dengan kepala sekolah telah mampu menampung aspirasi guru-guru dan staf, memotivasi bawahan dan menggali potensi para guru dan staf. Hal ini sesuai dengan hasil yang disampaikan kepala sekolah mengenai cara memotivasi guru dan staf.

“dengan care bapak tanggapi dulu permasalahannya, ye pokoknya bapak rangkumlah, dengan melakukan pendekatan yang terbaik, kalau ade guru yang melakukan kesalahan bapak enjok care lembut dulu, memang setiap sekolah tu ye ade guru yang tekak itu, kite dak pacak nak mutuske die

³¹As, wawancara dengan kepala sekolah, tanggal 18 september 2017, pukul. 09:00 Wib.

salah, kemungkinan die ade masalah dinasehati, kalu ade guru yang terlamabat bapak omongi dengan cara lembut, omongi jangan lagi datang terlambat. Kalu ade care mengajarnya kurang bapak panggil, sebelumnya minta maaf dulu, saya katakan juga kurang, jadi die memahami kalu ade masalah ilmu, kalu tidak bertanya sesame guru dan saling mengajarkan”.

Adapun hasil observasi yang diperoleh di lapangan bahwa dalam Implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir belum terlaksananya secara keseluruhan mengenai kepemimpinan transformasional yang meliputi perumusan visi dan misi, memotivasi guru dan staf, menggali potensi yang ada pada guru dan staf, membina kreativitas dan inovasi di kalangan staf.

Kemudian beberapa indikator yang di terapkan oleh kepala SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir yang meliputi:

1. Perumusan visi dan misi

Visi merupakan gambaran tentang masa depan yang realistik dan ingin di wujudkan dalam kurun waktu tertentu. Visi adalah pernyataan yang di ucapkan atau di tulis hariini, yang merupakan proses manajemen saatini yang menjangkau masa yang akan datang.

Hax dan Majluf menyatakan bahwa visi adalah pernyataan yang merupakan sarana untuk:

- a. Mengkomunikasikan alasan keberadaan organisasi dalam arti tujuan dan tugas pokok
- b. Memperlihatkan framework hubungan antara organisasi dengan *stakeholders*

- c. Menyatakan sasaran utama kinerja organisasi dalam arti pertumbuhan dan perkembangan.

Perumusan visi sekolah yang baik seharusnya memberikan isyarat:

- a. Visi sekolah berorientasi kepada masa depan, untuk jangkang waktu yang lama
- b. Menunjukkan keyakinan masa depan yang jauh lebih baik, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat.
- c. Visi sekolah harus mencerminkan standar keunggulan dan cita-cita yang ingin dicapai.
- d. Visi sekolah harus mencerminkan dorongan yang kuat akan tumbuhnya inspirasi, semangat dan komitmen bagi stakeholder.
- e. Mampu menjadi dasar dan mendorong terjadinya perubahan dan pengembangan sekolah kearah yang lebih baik.
- f. Menjadi dasar perumusan misi dan tujuan sekolah.
- g. Dalam merumuskan visi harus disertai indicator pencapaian visi.

Misi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang harus di capai organisasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa akan datang. Pernyataan misi mencerminkan tentang penjelasan produk atau pelayanan yang ditawarkan.

Pernyataan misi harus:

- a. Menunjukkan secara jelas mengenai apa yang hendak di capai oleh organisasi dan bidang kegiatan utama dari organisasi yang bersangkutan.

- b. Secara eksplisit mengandung apa yang harus dilakukan untuk mencapainya.
- c. Mengundang partisipasi masyarakat luas terhadap perkembangan bidang utama yang di geluti organisasi

Dalam perumusan misi sekolah hal-hal yang harus diperhatikan antara lain:

- a. Pernyataan misi sekolah harus menunjukkan secara jelas mengenai apa yang hendak dicapai oleh sekolah
- b. Perumusan misi sekolah selalu dalam bentuk kalimat yang menunjukkan “tindakan” dan bukan kalimat yang menunjukkan “keadaan” sebagaimana pada rumusan visi.
- c. Satu indicator visi dapat dirumuskan lebih dari satu rumusan misi. antara indicator visi dengan rumusan misi harus ada keterkaitan atau terdapat benang merahnya secara jelas.
- d. Misi sekolah menggambarkan tentang produk atau pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat (siswa).
- e. Kualitas produk atau layanan yang ditawarkan harus memiliki daya saing yang tinggi, namun disesuaikan dengan kondisi sekolah.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Kepala Sekolah Bapak Asnani, bahwasannya perumusan visi dan misi di SD Negeri Bubusan di buat sendiri oleh pihak sekolah, proses perumusan visi dan misi melibat semua pihak yang ada di SD seperti kepala sekolah, guru, staff, Pembina, komite sekolah. Visi dan misi di SD Negeri 1 Bubusan belum pernah berubah, visi dan misi itu digunakan dari

pertama ia dirumuskan sampai dengan sekarang. Dan belum pernah melakukan evaluasi terhadap visi dan misi tersebut. Visi dan misi ini tetap digunakan di karenakan visi dan misi ini masih relevan dengan kondisi yang ada sekarang akan tetapi meskipun tidak pernah melakukan perumusan ulang, kepala Sekolah bersama dengan guru-guru melakukan pengembangan terhadap visi dan misi yang sudah ada tersebut dengan cara rapat kemudian tiap-tiap guru memberikan masukan, selanjutnya masukan tersebut akan dipertimbangkan jika di rasa saran yang diberikan baik maka saran tersebut dapat diterima sebagai masukan dalam pengembangan visi dan misi.³²

Senada dengan apa yang dikatakan oleh Bapak Hendra Sani, S.Pd, Yusnita S.Pd.I, dan Ibu Erna selaku guru kelas mereka mengatakan dalam perumusan visi dan misi di buat sendiri oleh Sekolah yang melibatkan kepala Sekolah, dan guru-guru. Dengan cara mengadakan rapat untuk perumusan visi dan misi setelah visi dan misi tersebut benar-benar sudah sesuai dengan keputusan bersama barulah Kepala Sekolah yang mengesahkannya. Untuk perubahan visi dan misinya selama ini belum melakukan perubahan dikarenakan visi dan misi yang ada masih relevan dengan kondisi saat ini. Jika akan melakukan perubahan atau revisi tergantung kepada Kepala Sekolah yang menjabat dikarenakan di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir setiap 3 tahun sekali melakukan pergantian Kepala Sekolah jadi, apa bila menurut kepala sekolah yang

³²Asnani. *Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan, wawancara*, 18 September 2017

ada butuh perbaikan atau revisi maka akan di lakukan oleh kepala sekolah tersebut.³³

Berdasarkan wawancara diatas partisipasi guru-guru sangat di butuhkan dalam perumusan visi dan misi. dalam perumusan visi dan misi ini saran-saran sangatlah di butuhkan demi kemajuan madrasah. Dengan melalui rapat tersebut maka dapat meyat padu tujuan yang hendak di capai dalam wujud visi dan misi.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa visi dan misi yang ada memang sesuai dengan kondisi yang ada pada saat ini. Visi dan misi di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten Ogan Komering Ilir lebih menekankan pada akhlak.

1. Memotivasi para guru dan staf

Motivasi sebagai upaya mengusahakan agar seseorang dapat mengerjakan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakan, sementara itu Hasibuan berpendapat bahwa motivasi adalah suatu perangsang dan penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif nya mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kinerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.

³³Hendra Sani,dkk. *Guru kelas, wawancara*. 18 September 2017

Dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional selain dari perumusan visi dan misi, ada juga kegiatan memotivasi para guru dan staf. Sebagaimana yang di katakan oleh Bapak Asnani, motivasi di lakukan dengan cara melakukan pendekatan secara kekeluargaan, menanggapi permasalahan setiap guru, dengan melakukan pendekatan terbaik. Juga dengan memberikan kata-kata yang baik yang dapat memberikan semangat kepada guru, dan dengan memahami setiap watak dari para guru, serta bukan saja dengan memberikan kata-kata tetapi juga memberikan contoh teladan kepada guru. Hambatan dalam mendorong semangat kerja guru ialah terkadang ada guru yang sudah beberapa kali diberikan nasihat tetapi masih saja tidak mendengarkan walaupun pada akhirnya guru tersebut mengikutinya. Dan cara dalam mengatasi hambatan tersebut ialah dengan kesabaran.³⁴

Berkaitan dengan apa yang di katakan oleh Bapak Hendra Sani, S.Pd. Banyak hal yang dilakukan Kepala Sekolah dalam memotivasi bawahan, yaitu dengan memberikan *support*, dengan mempersiapkan seluruh kebutuhan, apa yang tidak ada ditambahkannya. Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan ini orangnya pengertian, yang tidak ada di siapkannya demi kepentingan bersama.

Apabila ada guru dan staf yang kurang disiplin maka Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan memanggil guru tersebut dan diberikannya nasihat serta motivasi kepada guru dan staf sehingga tidak terulang

³⁴Asnani. *Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan, wawancara*, 18 September 2017

kembali. Kepala Sekolah ini orangnya baik tidak pemarah, Bapak menginginkan bawahannya untuk tidak mencontohnya karena manusia ada kekurangannya.³⁵

Sesuai dengan pendapat Bass dan Avolio, sebagai pemimpin transformatif kepala sekolah telah menunjukkan figure yang karismatik, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual. Perilaku kepemimpinan transformasional ini ditunjukkan melalui perilaku kepala sekolah, partisipasi pada kegiatan sekolah, dan interaksi dengan bawahan.

Jadi kesimpulannya motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah telah sesuai dengan motivasi dalam kepemimpinan transformasional.

2. Menampung aspirasi bawahan

Menurut Hurlock mengartikan aspirasi sebagai keinginan meraih sesuatu yang lebih tinggi dari keadaan sekarang.

Sebagaimana apa yang dikatakan oleh Bapak Asnani, S.Pd. bahwa untuk menampung aspirasi guru dan staf kepala sekolah menampung seluruh masukan dari para guru dan staf jika saran yang di berikan itu baik maka saran tersebut dapat di pertimbangkan dan di trima saran tersebut tidak langsung diputuskan, tetapi di musyawahkan terlebih dahulu dengan guru-guru yang lain.³⁶

Menurut Ibu Erna, S.Pd sebagai guru kelas. Dalam menampung aspirasi para guru dan staf, ibu kepala Sekolah merupakan orang yang tegas, mengayomi dan mendengarkan aspirasi para guru, setelah

³⁵Hendra Sani,dkk. *Guru kelas, wawancara*. 18 September 2017

³⁶Asnani.*Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan, wawancara*, 18 September 2017

didengarnya, di tela'ah , dan di ambil kesimpulan. Apabila baik maka di ambil aspirasi itu, jadi dalam mendengarkan aspirasi para guru dan staf, kepala Sekolah telah mampu dalam menampung aspirasi bawahannya.

Sama halnya dengan guru lain yaitu Ibu Yusnita, S.Pd.I. dan Suryani, S.Pd. Kepala Sekolah dalam menampung aspirasi guru cukup bagus, guru memberikan ide atau pendapat di tanggapinya, pendapat tersebut diterima dan setelah itu di musyawarahkan yang mana terbaik diambil demi kemajuan anak didik di sekolah.

Jadi kesimpulannya cara kepala sekolah dalam menampung aspirasi bawahan sudah cukup baik, karena kepala sekolah menerima masukan atau bawahan dan kemudian memusyawarahkan masukan atau saran yang di berikan oleh guru.

3. Menggali potensi para guru dan staf

Potensi adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia yang sangat mungkin untuk dikembangkan sehingga pada intinya potensi sendiri berarti suatu kemampuan yang masih dikembangkan menjadi lebih baik lagi. Menurut Wiyono, potensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang masih terpendam dan siap untuk diwujudkan dan dapat dimanfaatkan dalam kehidupan manusia itu sendiri. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bapak Asnani, “untuk menggali potensi para guru dan staf yaitu dengan melihat kesehariannya, serta dengan melakukan pendekatan secara kekeluargaan. Jika potensi tersebut sudah terlihat maka guru tersebut diajak kerjasama untuk mencapai tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan dengan Bapak Hendra Sani, S.Pd. dalam menggali potensi yang dimiliki oleh bawahannya kepala sekolah SD Negeri 1 Bubusan menginginkan gurunya mandiri, tidak terlalu terpengaruh kepadanya, ia ingin guru mengeluarkan kemampuannya, imajinasi yang dimiliki apabila ada yang kurang baru kepala sekolah yang menambahinya.³⁷

Sesuai dengan pendapat Johnson bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan suasana kekeluargaan di dalam dan diantara anggota, saling merawat satu dengan yang lainnya, memiliki visi dan mencoba mengaktualisasikannya.

Jadi kesimpulannya cara kepala sekolah dalam menggali potensi guru dan staf yakni dengan melihat kesehariannya dan membiasakannya untuk mandiri dengan begitu dapat terlihat kemampuan dari setiap guru.

4. Pembinaan kreativitas terhadap guru-guru dan staf

Menurut Miftah pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik. Menurut Baron, kreativitas merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru.

Sebagaimana yang dikatakan Bapak Asnani “untuk pembinaan jika ada waktu luang atau jika sedang istirahat maka sering berkumpul dengan guru-guru dan melakukan sharing. Apabila ada kekurangan dalam

³⁷Hendra Sani,dkk. *Guru kelas, wawancara*. 18 September 2017

mengajar maka antar sesama guru saling mengajari. Dan juga dengan mengikutkannya ke seminar, workshop dan pelatihan.³⁸

Senada pendapat dengan hasil wawancara yang di lakukan kepada guru Menurut bapak Hendra Sani, S.Pd. biasanya pembinaan yang diberikan dengan mengadakan rapat tentang sosialisasi kegiatan yang akan direncanakan. Selain itu seminar-seminar baik di sekolah maupun di tempat lain. Seminar tentang kerangka pembelajaran RAPBN, RAB dan lain sebagainya demi kemajuan SD Negeri 1 Bubusan. Jangka waktu dilakukan seminar tergantung ada yang per semester. Ada juga 3 bulan sekali tergantung undangan.

Ibu Erna, S.Pd. dan Suryani, S.Pd. Kepala Sekolah dalam menggali potensi bawahan, misalnya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, seminar-seminar. Guru tersebut digilirkan sesuai mata pelajarannya, sehingga semua guru mendapatkan pelatihan. Salah satu workshopnya dari Diknas dan dari Departemen Agama.³⁹

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan kreativitas yakni dilakukan dengan mengikutkannya ke seminar dan pelatihan serta dengan memanfaatkan waktu luang untuk saling bertukar pikiran dan saling mengajari dalam hal mengajar.

³⁸Asnani. *Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan, wawancara*, 18 September 2017

³⁹Hendra Sani,dkk. *Guru kelas, wawancara*. 18 September 2017

B. Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Negeri 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten OKI

1. Faktor Penghambat

a. Faktor internal

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah telah berusaha mengimplementasikan kepemimpinan transformasional namun terhambat dalam perubahan visi dan misi yang ada. Oleh karenanya sehingga implementasi kepemimpinan transformasional belum berjalan dengan baik.

b. Faktor eksternal

Berdasarkan hasil wawancara para guru terlihat belum memahami visi dan misi yang ada serta guru-guru belum memahami kepemimpinan transformasional sehingga kepemimpinan transformasional yang di jalan kan belum dapat berjalan dengan baik. Juga berdasarkan hasil dokumentasi bahwa SD Negeri 1 Bubusan sudah lama berdiri sehingga ada sebagian guru di SD Negeri 1 Bubusan yang sudah memasuki usia lanjut, hal demikian merupakan kendala bagi kepala madrasah untuk mengimplementasikan kepemimpinan transformasional, selain dari itu yang menjadi kendala dalam implementasi kepemimpinan transformasional ialah kerap terjadi kesalahpahaman antar guru. Serta watak serta sikap para guru yang berbeda-beda.

2. Faktor Pendukung

Faktor pendukung dari berbagai pihak untuk kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya dapat mengintensifkan kepemimpinan yang dijalankan guna memicu motivasi kerja guru dan staf agar lebih efektif lagi.

- a. Faktor internal bersumber dari dalam sekolah yaitu dari guru, staf dan siswa sebagai berikut; (1) memberdayakan guru dan staf sesuai dengan kemampuannya, (2) guru haruslah linier dalam melakukan pembelajaran, (3) Seorang pemimpin harus bisa memberikan perubahan yang baik bagi sekolahnya, (4) cara berkomunikasi seorang pemimpin harus dapat dimengerti dan dipahami oleh lawan bicaranya.
- b. Faktor eksternal bersumber dari luar sekolah yaitu dari orang tua peserta didik, masyarakat, dinas, forum kelas, puskesmas (1) orang tua, tingkat pendidikan orang tua yang tinggi cenderung kritis pada pendidikan anak sehingga jangan sampai sekolah disorot karena hal kecil, (2) masyarakat, menjalin hubungan baik dengan masyarakat karena apa, masyarakat sekitar mau tidak mau pasti berperan serta contohnya saja masyarakat sekitar pasti ikut menjaga keamanan sekolah karena masyarakat sekitar hampir setiap hari mengetahui keadaan sekolah, (3) dinas, peraturan dan informasi dari dinas selalu diturunkan tepat waktu sehingga dapat dengan cepat kepala sekolah menindak lanjuti hal tersebut, kemudian supervisi dari pengawas sangat bagus karena dapat membantu apa lagi dalam hal memimpin Kepala Sekolah, (4) forum kelas, forum kelas ini seperti paguyuban orang tua murid forum ini tempat orang tua walimurid berbagi

informasi yang dapat menunjang kemajuan sekolah biasanya forum kelas ini membantu guru saat mengadakan pembelajaran di luar guru hanya memberikan pengarahannya saja dan forum kelas yang mengurus biaya dan akomodasinya, (5) puskesmas, lembaga ini biasanya membantu tentang pengukuran tinggi dan berat badan, pengecekan mata, telinga, dan gigi, hal seperti ini dilakukan untuk menjaga kesehatan peserta didik selain itu puskesmas memberikan informasi tentang kesehatan, saat mendapat informasi dari puskesmas mengenai kesehatan, kepala sekolah setiap pagi selalu mengumumkan melalui pengeras suara meski tidak berlangsung lama kepala sekolah berharap warga sekolah waspada dengan hal itu.

Berdasarkan dari temuan tersebut dapat dianalisis bahwa hasil penemuan peneliti sesuai dengan pendapat ahli Menurut Mulyasa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif; dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan; mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara efektif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah bekerja dengan tim manajemen serta berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat dilihat bahwa kepala sekolah SDN 1 Bubusan Kecamatan Jejawi Kabupaten OKI sudah menerapkan beberapa faktor

pendukung yang dipaparkan oleh peneliti sehingga kepemimpinan kepala sekolah yang dijalankan berjalan dengan efektif.

Begitu pula pendapat dari Asmani salah satu inti aktifitas kepemimpinan transformasional adalah melakukan transformasi. Kepemimpinan transformasional menuntut kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi, terutama komunikasi persuasif. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi faktor pendukung dalam proses transformasi kepemimpinannya. Sebaliknya, pemimpin yang tidak mampu berkomunikasi secara persuasif dengan komunitasnya akan menjadi penghambat transformasi kepemimpinannya. Sehingga dapat dilihat dari berbagai pihak kepala sekolah mendapatkan dukungan membuktikan bahwa kepala sekolah juga mampu berkomunikasi secara baik terhadap lawannya, dan dapat menjadi keunggulan tersendiri dalam menjalankan kepemimpinan yang dijalankan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada Bab terdahulu maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi Kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan sudah terlaksana namun pada visi dan misinya belum mengalami pembaharuan dikarenakan kurangnya kreativitas kepala Sekolah dalam merumuskan visi dan misi. Jika dilihat dari pergerakannya Kepala Sekolah SD Negeri 1 Bubusan sudah baik dibuktikan dengan kepala Sekolah telah mampu menampung aspirasi guru-guru dan staf, memotivasi bawahan dan menggali potensi para guru dan staf.

Motivasi yang dilakukan oleh kepala Sekolah yaitu dengan melakukan pendekatan terbaik, serta dengan memberikan kata-kata yang baik dan memberikan contoh teladan kepada para guru dan staf.

Kepala Sekolah menerima saran atau masukan yang diberikan oleh setiap guru dan staf, namun saran tersebut tidak langsung ia putuskan sendiri, akan tetapi saran atau masukan tersebut dimusyawarahkan dan dipertimbangkan terlebih dahulu bersama dengan guru yang lain melalui rapat. Setelah itu saran tersebut barulah dapat di putuskan.

Untuk mengetahui potensi para guru dan staf kepala Sekolah melihat dari keseharian dari para guru dan staf tersebut, yakni melihat

kinerja dari setiap guru, apabila potensi dari tiap-tiap guru tersebut telah diketahui, maka kepala Sekolah mengajaknya kerjasama untuk mencapai kemajuan sekolah.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kepemimpinan transformasional di SD Negeri 1 Bubusan adalah sebagai berikut: faktor penghambat dalam implementasi kepemimpinan transformasional yang meliputi kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pembaharuan visi dan misi. Sebagian guru yang telah memasuki usia lanjut dan juga kerap terjadi kesalahpahaman antar guru.

B. Saran

1. Diharapkan kepada kepala sekolah untuk lebih berinovasi dalam perumusan visi dan misi.
2. Di harapkan kepada kepala sekolah untuk mendorong para guru dan staf untuk bersikap kritis terhadap pendapat, pandangan yang sudah mapan yang ditetapkan oleh kepala sekolah.
3. Di harapkan kepada kepala sekolah dapat menempatkan ke empat tipe kepemimpinan sesuai situasi dan kondisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2007). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Palembang: IAIN Raden Fatah Press.
- Annur, S. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
- Bungin, B. (2006). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Creswell, J. (2000). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, Edisi Ketiga*. Bandung : Pustaka Pelajar.
- Damin, S. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Komariah, A. (2008). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Cet, ke 2. Jakarta: BumiAksara.
- Komariah, Aan dan Triatna, C.(2004). *Visionary Leadership menuju sekolah efektif*. Bandung: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cet, ke 2. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oviyanti, F. (2015). *Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, cet, Ke 4. Bandung: Alfabeta.

Suprayogo. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tim, Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Indonesia. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

W Creswell, C. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among FiveTradition*. London: SAGE Publications.

Widodo, J. *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional* di “SMK Non Teknik”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol 3 No.1 Februari

http://www.pemimpin_unggul.com/buku/bukti.html. di akses pada 5 November 2017.

<http://zanikhan.multiply.com/journal/item>. Di akses 5 November 2017.

PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Hari/ Tanggal : Senin/ 18 September 2017

Waktu : 09.00 WIB

Tempat : SD Negeri 1 Bubusan

1. Apakah dalam perumusan visi dan misi di buat sendiri?
2. Bagaimana proses perumusan visi dan misi?
3. Apakah setiap guru terlibat dalam perumusan visi dan misi?
4. Adakah hambatan dalam perumusan visi dan misi?
5. Berapa kali melakukan perubahan visi dan misi?
6. Bagaimana evaluasi perumusan visi dan misi sekolah ini?
7. Jika ada, bagaimana cara dalam mengatasi hambatan tersebut?
8. Bagaimana cara memotivasi guru dan staf ?
9. Adakah hambatan dalam memotivasi guru dan staf ?
10. Bagaimana cara bapak dalam menggali potensi yang ada pada guru dan staf?
11. Apa yang dilakukan dalam membina kreatifitas dan inovasi di kalangan guru dan staf?

PEDOMAN WAWANCARA GURU DAN STAF

Hari/ Tanggal :Senin/ 18 September 2017
Waktu : 09.00 WIB
Tempat : SD Negeri 1 Bubusan
Nama Guru : Hendra Sani, S.Pd., Erna, S.Pd. danSuryani,S.Pd.
Jabatan : Guru Kelas

1. Siapakah yang merumuskan visi da misi ?
2. Apakah perumusan visi dan misi dibuat sendiri?
3. Apakah setiap guru terlibat dalam perumusan visi dan misi?
4. Berapa kali melakukan perubahan visi dan misi?
5. Bagaimana evaluasi perumusan visi dan misi sekolah ini?
6. Bagaimana kepala sekolah menampung aspirasi para guru dan staf?
7. Bagaimana kepala sekolah dalam memotivasi guru dan staf?
8. Apa yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menggali potensi bawahan?
9. Apa yang di lakukan kepala sekolah dalam membina guru dan staf?
10. Bagaimana cara kepala sekolah dalam meyakinkan para guru dan staf?
11. Bagaimana cara kepala sekolah dalam mempengaruhi para guru dan staf?

TRANSKIP HASIL WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Hari/ Tanggal : Senin/ 18 September 2017

Waktu : 08.00 WIB

Tempat : SD Negeri 1 Bubusan

Nama : Asnani, S.Pd.

Jabatan : Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Apakah dalam perumusan visi dan misi di buat sendiri oleh sekolah?	Iya di buat sendiri	Mata focus ke wajah penanya. serta dengan santai menjawab pertanyaan.
2.	Bagaimana proses perumusan visi dan misi?	Untuk proses perumusan bapak belum jadi kepala sekolah, waktu kemaren kemaren kepala sekolahnya bapak Rusman, kami nih, kalau tige tahun, di ganti kepala sekolahnye jadi visi misi tetep yang kemaren	Mata focus ke wajah penanya. serta dengan santai menjawab pertanyaan.
3.	Apakah setiap guru terlibat dalam perumusan visi dan misi?	Oh disini, anak, guru terlibat semua mengenai tentang akhlak itu, misi kami supaya anak memiliki akhlak dan moral, jadi semuanya yang ada disini	Dengan nada santai tersenyum serta sambil menggengam tangan.

		mencakupi itu tentang visi dan misi itu, jadi galonya telibat guru, staf, komite.	
4.	Adakah hambatan dalam perumusan visi dan misi?	Oh, kalo hambatan tidak ada, baik dalam pelaksanaan tidak ada.	Sambil tersenyum
5.	Bagaimana evaluasi yang dilakukan terhadap visi dan misi?	Idak itu, itu dalam beberapa tahun itu idak diganti-ganti, dari awal belum diganti-ganti olehnye masih sesuai dengan kondisi yang ade, dan juge masih kami jalanke	Dengan nada santai, sambil menggenggam tangan.
6.	Berapa kali perumusan visi dan misi dilakukan?	Kalo perumusan belum pernah diganti, kalo untuk pengembangan biasonye setiap tige tahun, waktu pergantian kepala sekolah, tapi Bapak rase visi dan misi ini masih pacak di jalanke	Dengan nada santai, sambil menggenggam tangan.
7.	Bagaimana cara memotivasi guru dan staf?	Dengan care bapak tanggapi dulu permasalahannye, ye pokoknye bapak rangkumlah, dengan melakukan pendekatan yang terbaik, kalu ade guru yang melakukan	Dengan nada santai, sambil menggenggam tangan.

		<p>kesalahan bapak enjok care lembut dulu, memang setiap sekolah tu ade guru yang tekak tu ye, kite dak pacak nak mutuske die salah, kemungkinan die ade masalah, di nasehati, kalau ade guru telambat bapak omongi dengan cara lembut, omongi jangan lagi datang terlambat. kalau ade care mengajarnya kurang, bapak panggil, sebelumnya minta maaf dulu, saya katakan juga saya kurang juga, jadi dia memahami kalo masalah ilmu, kalo tidak tau bertanya sesama guru, dan saling mengajarkan.</p>	
8.	Adakah hambatan dalam memotivasi guru dan staf?	Kalau setiap sekolah dak mungkin katek hambatan pasti ade hambatannya	Menggerakkan kepala sambil tersenyum
9.	Hambatan yang seperti apa?	Ye yang lah diomongke tadi watak guru tu berbeda-beda ade guru yang keras, ade yang lembut, ade pule yang	sambil tertawa

		galak merajok.	
10.	Bagaimana cara bapak dalam mengatasi hambatan itu?	Nah kite kenali wataknye tu, bapak harus memahami sikap-sikap karakter guru tu, dan jage bapak ngasih contoh teladan dengan guru-guru. Misal nye guru dak pernah datang telambat dan jage bapak dak pernah dak datang ke sekolah ini meskipun dalam keadaan saket bapak tetep hadir. Karne Mementingke kepentingan sekolah. dengan cak itu kan kalu ade guru yang nak males-malesan die malu liat kepala sekolah nye.dan jage ngadapi hambatannye dengan sabar dan senyuman. Itulah modal kite.	Sambil tertawa
11.	Bagaimana cara bapak dalam menggali potensi yang ada pada guru dan staf?	Potensikan liat sehari-hari. Juge dengan melakuke pendekatan secara kekeluargaan. Ade yang lebeh potensinye kan, ade yang kurang,ade guru nih lebeh disini, kalu	Wajah serius, menjawab dengan santai

		potensi di guru sudah ada kita ambil kita ajak bicara, diajak bersatu supaya sekolah ini maju.	
12.	Apa yang bapak lakukan seandainya ada kemampuan guru yang kurang?	Ye kite ajak juge campurke dengan yang lebeh, dengan care saling sharing, kerjasama saling ajarke antara potensi yang lebeh dengan yang kurang tadi. Bukan bae pas rapat tapi kami galak kumpul-kumpul waktu istirahat.	Wajah serius, menjawab dengan santai
12.	Apa yang bapak lakukan dalam membina kreatifitas dan inovasi di kalangan guru dan staf?	Ya waktu istirahat kami sering berkumpul yang mana ada kekurangan dan kelebihan kami saling curhat. Bapak paling senang terbuka, bapak idak nganggap guru tu anak buah, tetapi rekan kerja. Jadi kami disini nih terase kekeluargaan.	Wajah serius, menjawab dengan santai
13.	Apakah setiap saran atau masukan yang diberikan oleh guru bapak terima?	Iye diterime kalu sarannye baik, tapi dak pacak nak langsung diputuske, di musyawarake dulu dengan guru laen. Pokoknye kalu sarannye terbaik langsung diterime.	Wajah serius, menjawab dengan santai

14.	Dalam pengambilan keputusan, apakah ada guru yang kurang setuju dengan keputusan yang bapak ambil atau semuanya ikut dengan apa yang bapak lakukan?	Alhamdulillah semua setuju dengan apa yang saya putuskan, jika ada yang tidak setuju, boleh memberikan usul, tetapi Alhamdulillah setiap saya mengambil keputusan semuanya setuju	Dengan wajah serius, santai dalam menjawab
-----	---	---	--

TRANSKIP HASIL WAWANCARA GURU

Hari/ Tanggal : Senin/ 18 september 2017

Waktu : 08.00 WIB

Tempat : SD Negeri 1 Bubusan

Nama : Hendra Sani, S.Pd.

Jabatan : Guru Kelas

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1	Siapakah yang merumuskan visi dan misi ?	Kepala Sekolah beserta dengan Guru-Guru.	Duduk di kursi sambil menunjuk dan menoleh ke arah kiri Kepala Sekolah.
2	Apakah perumusan visi dan misi dibuat sendiri?	Ya, dibuat sendiri	Duduk dan kedua tangan dilipat, sambil menggoyangkan kaki kiri.
3	Apakah seluruh Guru terlibat dalam perumusan visi dan misi ?	Iya	Menunduk melihat kertas dan menggoyangkan kaki kanannya.
4	Bagaimana evaluasi perumusan visi dan misi sekolah ini ?	Untuk perubahan visi dan misinya selama ini belum mengalami perubahan. Kalau untuk di perubahan visi dan misi untuk sementara ini tidak di	Duduk siap dengan melipatkan kedua tangan dan kepala

		revisi belum ada revisi perubahan. Persetujuannya balek-balek lagi setiap 3-4 tahun gonta-ganti Kepala Sekolah. Nah, jadi revisinya atau yang menyangkut visi dan misinya itu tergantung Kepala Sekolah yang baru kalau misalnya butuh direvisi ya direvisi. Kalau tidak butuh direvisi ya tidak usah direvisi lagi, karena untuk merevisinya itu agak susah.	menunduk.
5	Apakah visi dan misi selama ini sudah tercapai ?	Alhamdulillah sudah. Kemudian tahun ini banyak perkembangan yang mana setiap tahun kami kurang berprestasi di luar, alhamdulillah untuk sekarang ini mungkin sudah fifty-fifty, seperti kegiatan futsal, karate, segala macam visi misi Islam alhamdulillah terlaksana.	Duduk bersandar di kursi dengan santai.
6	Bagaimana Kepala Sekolah menampung aspirasi para Guru dan Staf ?	Kalau bapak ini orangnya memang tegas, dia tidak mau bertele-tele. Kemudian dia mengayomi, mendengarkan aspirasi Guru, sudah didengar ditela'ahnya, sudah di tela'ah, diambil kesimpulan. Menurut dia bagus diambil menurut dia jelek dia tidak ambil.	Duduk dengan kedua tangan dilipat dan menggerak-gerakkan tangan kirinya.

5	Bagaimana Kepala Sekolah dalam memotivasi Guru dan Staf ?	Banyak hal apa saja yang dilakukannya itu pertama ya support, kedua yaitu dia mempersiapkan seluruhnya apa yang tidak ada ditambahnya, apa yang kurang menurut dia. Dia pengertian yang tidak ada dia siapkan kembali, dia beli lagi yang tidak ada demi kepentingan bersama.	Duduk dengan tenang dan menggerakkan tangan kirinya.
	Misalnya ada Guru yang kurang disiplin, bagaimana Kepala Sekolah memberikan motivasi ?	Biasanya dipanggil dahulu, sudah di panggil dikasih nasihat. Karena bapak ini kalau saya lihat jarang kalau nak marah dan dia maunya kompeten pada dirinya dan staf, Gurunya jangan mencontoh dia. Karena manusia kan ada kurangnya, tapi yang jelas dia orangnya baik, tapi yang jelas dia tidak pemaah. Dipanggilnya di kasih motivasi, alasannya kenapa dia telat, biasanya ada masalah sedikit.	Duduk dengan rapi dan berbicara dengan lancar.
6	Apa yang dilakukan Kepala Sekolah dalam menggali potensi bawahan ?	Ya biasanya bapak itu dia memanggil Guru-Guru, apa yang gurunya inginkan, apa yang dia rasakan itu bukan dari dia dulu. Ternyata dari guru-gurunya, imajinasi gurunya itu apa, tapi bapak Kepala Sekolah hanya	Berbicara santai dan kedua tangan dilipat dan menggerakkan tangan kanan.

		menambahi yang mane yang bagus, yang mane yang jahat. Tapi yang jelas bapak maunya tidak terlalu terpengaruh sama bapak. Dia maunya Guru mandiri, imajinasinya itu dikeluarkan, kemampuannya itu apa, kalau kemampuannya kurang ditambahi oleh bapak	
7	Apa yang di lakukan Kepala Sekolah dalam membina Guru dan Staf ?	Biasanya pembinaan yang dilakukan, kayak kami sih perangkat pembelajaran kemudian mengadakan rapat tentang sosialisasi apa, kegiatan apa yang akan direncanakan.	Mengusap keringat di hidung dan di kumis serta menaruh jari telunjuk kanan di dagu.
	Adakah pembinaan seperti seminar-seminar ?	Kalau seminar-seminar itu biasanya perangkat RPP/ pembelajaran itulah. Seminar-seminar yang biasa dilaksanakan mau di sekolah ini, mau diadakan di luar. tentang kerangka pembelajaran RAPBN, RAB, keuangan dan banyak lainnya tapi yang jelas demi sekolah.	Tangan kiri dilipat sambil memggerakkan tangan kanan.
	Jangka waktu dilakukannya? Apakah satu bulan sekali/ semester/ per tahun ?	Tergantung, pertama kalu untuk semester itu biasanya per semester, tapi kalau misalnya ada undangan mengenai tentang ini biasanya 3 bulan sekali sebelum	Mengusap hidung dan duduk dengan tertib.

		masuk jadwal Mid Semester.	
8	Bagaimana cara Kepala Sekolah dalam meyakinkan para Guru dan Staf ?	Kalau bapak bilang sama Guru dan Stafnya sebelum mulai mengajar biasakan untuk Bismillah dahulu, karena dengan Bismillah itu dapat menenangkan hati, pikiran dan motivasi kalian untuk ke depan. Dalam mengembangkan pembelajaran kalau bapak tidak susah dia tidak merepoti Gurunya, stafnya. Yang jelas tetap semangat ajalah.	Duduk dengan tertib.

TRANSKIP HASIL WAWANCARA GURU

Hari/ Tanggal : Senin/ 18 September 2017

Waktu : 09.00 WIB

Tempat : SD Negeri 1 Bubusan

Nama : Erna, S.Pd. dan Suryani, S.Pd.

Jabatan : Guru Kelas 3 dan Guru Kelas 5

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1	Siapakah yang merumuskan visi dan misi ?	Kepala Sekolah dan disahkan oleh pemerintah. Karena kami di sini kepala sekolah setiap 3-4 sekali tahun di ganti. Kalau perubahan visi misinye tergantung keputusan bersama.	Erna: Terlihat kebingungan lalu bertanya kepada Guru lain. Suryani: sama-sama terlihat bingung dan ketidak siapan dalam menjawab pertanyaan yang diajukan.
2	Apakah perumusan visi dan misi dibuat sendiri?	Ya di buat sendiri	Erna: hanya menjawab ia dari pertanyaan yang diajukan Yuncik: diam dan mendengarkan.
3	Apakah seluruh Guru terlibat dalam perumusan	Ye dilibatke	Kedua guru yang di wawancarai

	visi dan misi ?		merasa bingung dan tidak memahami
6	Bagaimana Kepala Sekolah menampung aspirasi para Guru dan Staf ?	Cukup bagus juge dalam menampung aspirasi, ditanggapinye, guru kan ado ide ditanggapinye, ade pendapat demi kemajuan anak didik di sekolah, tidak dibantah, agek aspirasi tu diterime dulu baru di musyawarahke yang mane yang bagus/baik kan di ambek.	Erna dan Suryani : Berfikir dan Saling memandang.
5	Bagaimana Kepala Sekolah dalam memotivasi Guru dan Staf ? misalnya ada guru yang kurang disiplin	Misalnya guru yang terlambat ditegor, hari ini kan die terlambat kalu pacak yang akan datang/ besok-besok jangan terlambat lagi kan.	Suryani : menjawab dengan spontanitas
	Menurut Ibu kepemimpinan kepala sekolah di sini apakah sudah baik ?	Sudah baik	Erna dan Suryani : menjawab dengan tenang dan bersamaan
6	Apa yang dilakukan Kepala Sekolah dalam menggali potensi bawahan ?	Kalu ade pelatihan-pelatihan disuruhnya mengikuti pelatihan keluarkan secara bergilir. seperti workshop, seminar-seminar. Guru digilir bulan ini misal nye mata pelajaran ini, gek bulan depan misal ade gek digilir guru yang lain juge jadi same rate tu tecicip gale.	Erna dan Suryani: menjawab secara bergantian dengan jawaban yang sama

7	Jangka waktu dilakukannya? Apakah satu bulan sekali/ semester/ per tahun ?	Tergantung kalau ada workshop misalnya dari Diknas, dari Depag. Kami kan disini di bawah naungan Depag nah di ikut sertake guru.	Suryani: tenang dan spontanitas
8	Bagaimana cara Kepala Sekolah dalam meyakinkan para Guru dan Staf ?	Kepala sekolah tu kan sudah percayee 100 % samo guru tu. Die kan la tau Guru ini wataknye, sifatnye, care mengajarnya cakmane.	Suryani: berbicara dengan santai. Erna: hanya terdiam.

Pedoman Observasi Kepala Sekolah

Hari/tanggal : Senin 18 September 2017

Waktu : 09.00-11.00 WIB

Tempat : SD Negeri 1 Bubusan

No	Aspek Yang Di Amati	Hasil					Deskripsi
		1	2	3	4	5	
1	Pemimpin mampu merumuskan Visi dan Misi Sekolah	√					Belum pernah melakukan perumusan visi dan misi, visi misi yang ada masih relevan dengan kondisi sekarang