

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 1 TOMINI**



**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palu*

Oleh

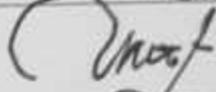
**SARMILA**  
**NIM: 14.1.03.0012**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU  
2018**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Sarmila, NIM. 14.1.03.0012 dengan judul "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 1 Tomini" yang telah dimunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu pada hari senin, tanggal 20 Agustus 2018 M, yang bertepatan dengan tanggal 08 Dzulhijah 1439 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan beberapa perbaikan.

### DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	A. Markarma, S.Ag, M.Th.I	
Penguji Utama I	Drs. Syahril, M.A	
Penguji Utama II	Dr. Risvireno, SS., M.Pd.	
Pembimbing/Penguji I	Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd	
Pembimbing/Penguji II	Dr. Moh. Ali, M.Pd.I	

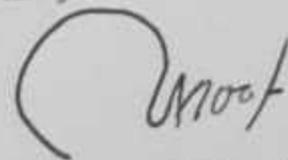
Mengetahui :

Dekan Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Mohamad Idris, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19720126 200003 1 001

Ketua Jurusan  
Manajemen Pendidikan Islam



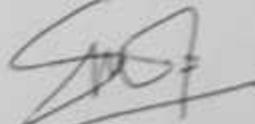
A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.  
NIP. 19711203 200501 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusunan yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 1 Tomini" benar adalah hasil karya penyusun sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 20 Agustus 2018 M  
08 Dzulhijjah 1439 H

Penulis,



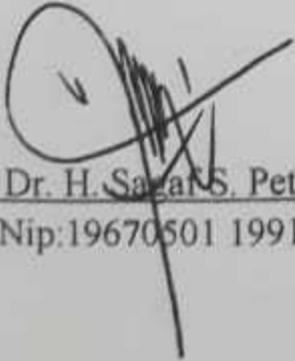
SARMILA  
NIM: 14.1.03.0012

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

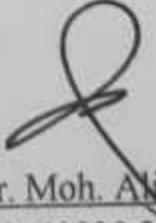
Skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 1 Tomini" oleh Sarmila NIM: 14.1.03.0012, Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat diajukan untuk diujikan di hadapan dewan penguji.

Palu, 20 Agustus 2018 M  
08 Dzulhijjah 1439 H

Pembimbing I

  
Prof. Dr. H. Sagar S. Pettalongi, M.Pd.  
Nip: 19670501 199103 1 005

Pembimbing II

  
Dr. Moh. Ali, M.Pd.  
Nip: 19740830 200712 1 001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ

وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis ( Ayahanda Mursalim dan Ibunda Ramla Hakim) yang dari beliau penulis belajar kerja keras dan kesabaran. Beliau ayah dan bunda yang telah membesarkan, mendidik, dan membiayai dengan ikhlas dan penuh kasih sayang dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd. selaku Rektor IAIN Palu dan beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal. Bapak selaku pembimbing I yang dengan ikhlas membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai.
3. Bapak Dr. Mohamad Idhan, S.Ag., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Palu, A Markarma S.Ag., M.Pd. selaku Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Wiwin Mistiani, S.Pd., M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak mengarahkan penulis dalam proses perkuliahan.

4. Bapak Dr. Moh. Ali., M.Pd.I. selaku Pembimbing II dengan ikhlas memberikan perhatian penuh kepada penulis, membimbing, mendorong, serta memberi semangat dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak Abu Bakri, S.Sos., M.M. selaku Kepala Perpustakaan dan semua stafnya yang telah melayani dan memberikan berbagai kemudahan dalam proses pencarian buku referensi.
6. Para dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang telah memberikan ilmu dan mengarahkan penulis dalam hal proses belajar.
7. Para Staf Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang telah membantu penulis dalam setiap proses kegiatan kampus.
8. Bapak Muktasim, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Tomini dan seluruh jajarannya, yang telah bersedia menerima dan membantu penulis untuk melaksanakan penelitian.
9. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penyelesaian Studi dan Skripsi ini.

Akhirnya, kepada semua pihak penulis senantiasa mendo'akan semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt. Serta senantiasa mendapatkan limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada kita. Harapan penulis semoga Skripsi ini banyak memberikan manfaat kepada semua pihak.

Palu, 08 Agustus 2018 M  
26 Dzulkaidah 1439 H

Penulis,

SARMILA  
NIM: 14.1.03.001

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>

### **BAB I       PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Penegasan Istilah .....	7
E. Kerangka Pemikiran .....	10

### **BAB II       TINJAUAN PUSTAKA**

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah .....	11
B. Kepemimpinan Transformasional .....	18
C. Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan .....	20
D. Pengembangan Peserta Didik.....	24

### **BAB III       METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian .....	29
C. Kehadiran Peneliti .....	29
D. Data dan Sumber Data.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data .....	34
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	35

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
	A. Gambaran Umum Tentang Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tomini .....	37
	B. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 1 Tomini .....	42
	C. Peluang dan Tantangan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Tomini.....	49
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan .....	54
	B. Implikasi Penelitian.....	55
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peserta Didik Menurut Kelas atau Jurusan.....	39
Tabel 1.2 Peserta Didik Menurut Kelas dan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 1.3 Peserta Didik Menurut Usia.....	40
Tabel 1.4 Peserta Didik Menurut Agama.....	40
Tabel 1.5 Jumlah Guru/Pegawai.....	40
Tabel 1.6 Jumlah Ruang Belajar Peserta Didik .....	41
Tabel 1.7 Jumlah Ruang Kantor Guru/Pegawai.....	41
Tabel 1.8 Jumlah Ruang Penunjang.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran-lampiran:

Lampiran 1 Pedoman Observasi

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5 Kartu Seminar

Lampiran 6 Pengajuan Judul Skripsi

Lampiran 7 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi

Lampiran 8 Undangan Seminar Proposal

Lampiran 9 Daftar Informan

Lampiran 10 Dokumentasi

## ABSTRAK

**Nama Penulis : Sarmila**

**NIM : 14.1.03.0012**

**Judul Skripsi : GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP NEGERI  
1 TOMINI**

---

Skripsi ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini. Maka uraian dalam skripsi ini berangkat dari masalah bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini? Dan bagaimana peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ditemukan suatu konsep, bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini adalah kepala sekolah meningkatkan kualitas guru, staf dan peserta didik tidak hanya melalui pendidikan tetapi memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai untuk mengikuti kegiatan di luar sekolah seperti seminar dan lokakarya untuk menambah pengetahuan mereka. Kemudian mengembangkan kemampuan keterampilan peserta didik seperti kegiatan ekstrakurikuler. Di samping itu juga melengkapi fasilitas sekolah karena hal tersebut dapat meningkatkan kreatifitas belajar mengajar secara aktif. Peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini yaitu dilakukan dengan menyampaikan program secara konsekuen dan transparan, serta 80% guru dan staf di sekolah tersebut sudah memadai dan mempunyai jenjang pendidikan SI dan sementara melanjutkan SII. Kemudian sarana dan prasarana sangat mendukung dan ketika terjadi permasalahan di sekolah, seperti masalah pembelajaran dan kesalahpahaman (kepribadian sedikit ego) antar guru dan staf untuk mengantisipasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan batas dan teguran pada saat rapat evaluasi yang dilaksanakan tiga bulan sekali.

Adapun Implikasi penelitian hendaknya kepala sekolah sebagai *manager* yang bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya, yaitu selalu memperhatikan sumber daya manusia di sekolah, memberi semangat dan motivasi untuk meningkatkan mutu kinerja agar tercapai tujuan yang diharapkan bersama.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang***

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan dan ada juga yang tidak.<sup>1</sup>

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya

---

<sup>1</sup>Ardana Komang, Mujiati, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta; Graha Ilmu, 2009), 4.

suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Kepemimpinan tidak dipungkiri, merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin, di dalam Islam disebut Khalifah, dan Khalifah adalah orang yang diserahi amanat dan tanggung jawab sebagai pemimpin oleh Allah Swt. Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ  
فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا  
تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang Khalifah di muka bumi”. Mereka berkata, “mengapa engkau hendak menjadikan Khalifah di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan menyucikan engkau?” Tuhan berfirman, “sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.(Q.S. Al-Baqarah(2):30).

Dalam ayat tersebut difirmankan oleh Allah Swt. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang Khalifah di muka bumi.” Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan menjadikan Khalifah (pemimpin) di antara umat manusia. Allah akan memilih umatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh

kepemimpinan itu, berarti ia adalah seorang Khalifah yang telah diberikan amanat oleh Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan. Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggung jawabkan oleh seseorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala sekolah tersebut.

Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu kepala sekolah yang berhasil, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh bawahan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja bagi setiap bawahan. Ini di mungkinkan bila terwujudnya peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimana pun juga tujuan sebuah instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja bawahan.<sup>2</sup>

Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan para bawahan akan menyebabkan tingkat kinerja para bawahan menjadi rendah. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang di inginkan termasuk di sekolah misalnya di SMP Negeri 1 Tomini yang banyak bersentuhan langsung dengan pelayanan kepada siswa, guru, pengurus administrasi (staf-staf) dan masyarakat lainnya,

---

<sup>2</sup>Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 3.

dinamika kehidupan masyarakat yang semakin kompleks memerlukan sistem pelayanan yang cepat, tepat, dan mudah.

Seorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mampu mengembangkan tugas kepemimpinannya. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam pemberian layanan prima kepada masyarakat yang dilayani.

SMP Negeri 1 Tomini adalah salah satu sekolah yang bertugas pada pendidikan untuk kecerdasan anak bangsa secara intensif dan berkesinambungan adalah hal mutlak yang harus terus dilakukan dan diprogramkan sebagai sekolah terfavorit di Tomini Kec. Tomini Kab. Parigi Moutong. Sebagai sekolah yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja bawahan disekolah tersebut dapat dilihat dari hasil *out put* dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kinerja bawahan yang tinggi akan membuat semakin termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya, seperti yang dikatakan oleh Thoha “pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 63.

Hal ini menunjukkan bahwa posisi kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting. Keberhasilan atau kegagalan tersebut tergantung berhasil tidaknya pemimpin mengelola sumber daya manusianya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan adanya sosok pemimpin yang didukung personil sebagai pelaksana kegiatan, dan sebagai motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, dengan pembatasan wewenang dan tugas masing-masing, dan selalu terdapat dinamika atasan dan bawahan yang saling berhubungan serta memerlukan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan.

Sosok gaya kepemimpinan yang tepat dan didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan tanggapan atau reaksi kepala sekolah di dalam beraktivitas berdasarkan kemampuannya mengelola kecerdasannya sehingga terampil memotivasi setiap personil sekolah untuk terlibat secara aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan amanat UU No 20 tahun 2003 pasal (40:2) bahwa:

Kepala sekolah berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.<sup>4</sup>

Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah

---

<sup>4</sup>Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan.<sup>5</sup>

Demikianlah betapa pentingnya peranan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai keberhasilan sekolah merupakan salah satu kekuatan pendorong penulis, untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 1 Tomini.”

### **B. Rumusan Masalah**

Latar belakang tersebut di atas maka pokok masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini?
2. Bagaimana peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Tomini?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian
  - a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.
  - b. Untuk mengetahui peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Tomini.

---

<sup>5</sup>Abd. Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multipleint eelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011), 10.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dalam riset ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan pada umumnya dan terutama pembahasan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.
- b. Manfaat praktis, menginformasikan dan memberi pemahaman kepada pembaca tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.

### **D. Penegasan Istilah**

Untuk memberi gambaran yang jelas serta menghindari kesalahpahaman penafsiran yang berbeda-beda dalam pembahasan tentang “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 1 Tomini.” Maka penulis perlu memberi penegasan istilah sebagai berikut:

#### 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berhasil atau tidaknya sebuah sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, karena pemimpin yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah sekolah merupakan keberhasilan seseorang yang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada

persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.<sup>6</sup>

## 2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”, kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid-murid yang menerima pelajaran.<sup>7</sup>

## 3. Mutu Sumber Daya Manusia

Mutu sumber daya manusia adalah sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan *the man on the right place* seperti yang disyaratkan sehingga bagaimana kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu,

---

<sup>6</sup>Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Bandung: CV. Alfabeta, 2005), 218.

<sup>7</sup>Nur Aedi, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan* ( Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), 35.

sasaran dari mutu sumber daya manusia adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien.<sup>8</sup>

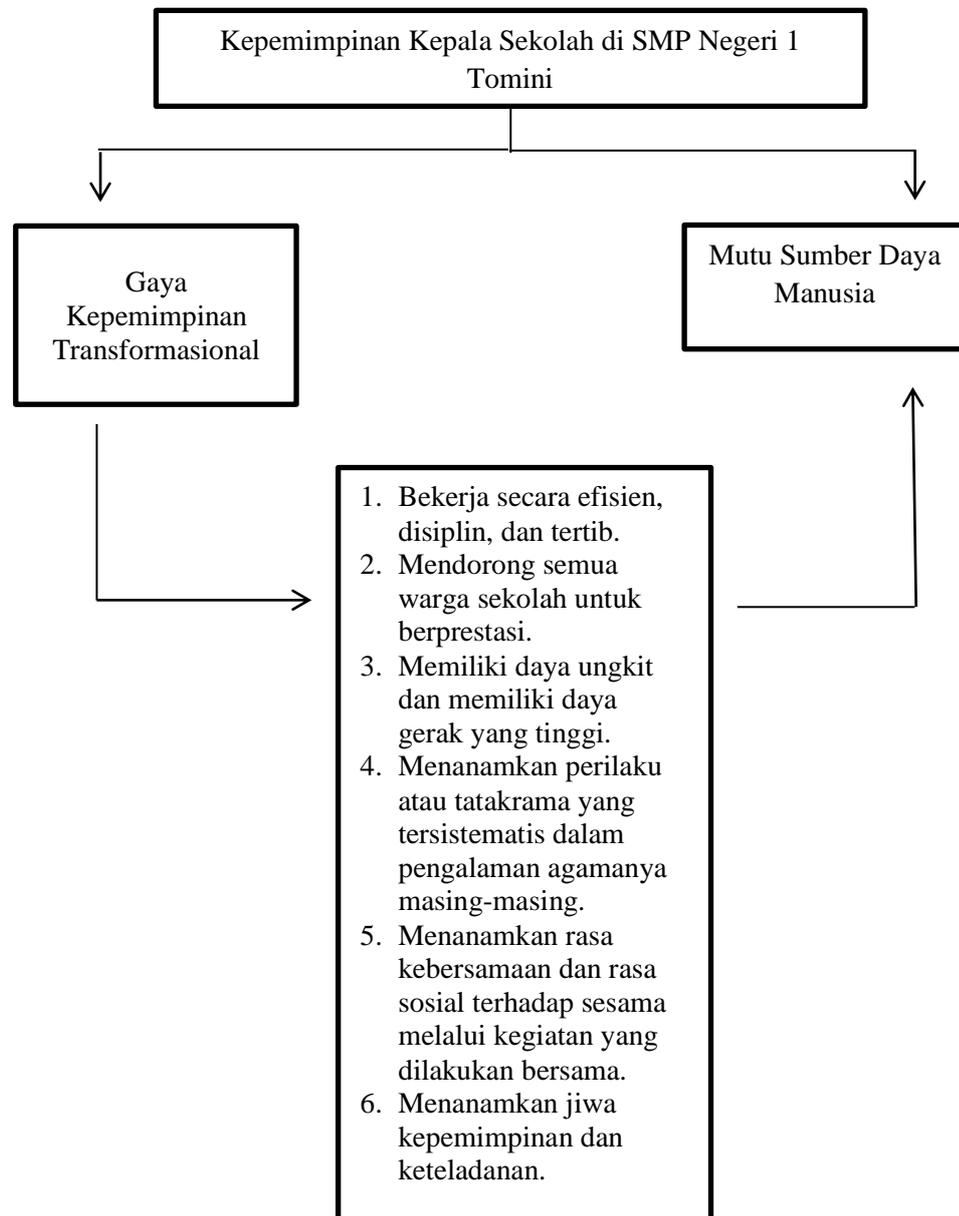
#### 4. SMP Negeri 1 Tomini

SMP Negeri 1 Tomini adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Tomini Kec. Tomini Kab. Parigi Moutong. Salah satu sekolah yang bertugas pada pendidikan untuk kecerdasan anak bangsa secara intensif dan berkesinambungan adalah hal mutlak yang harus terus dilakukan dan di programkan sebagai sekolah terfavorit di Tomini Kec. Tomini Kab. Parigi Moutong. Sebagai sekolah yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja bawahan disekolah tersebut dapat di lihat dari hasil *out put* dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

---

<sup>8</sup>Erni Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group,2004), 194.

### E. Kerangka Pemikiran



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

##### 1. Gaya Kepemimpinan

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas sehari-hari tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, sebagai pemimpin pendidikan perlu memahami tentang keefektifan kepemimpinan (*leadership effectiveness*), pendekatan, gaya dan perilaku kepemimpinan. Menurut Kadim Masaong Arfan membedakan antara perilaku dan gaya kepemimpinan. Perilaku mengacu pada tindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja anggota kelompok. Sedangkan gaya kepemimpinan mengacu pada struktur kebutuhan pemimpin yang memotivasi perilaku dalam berbagai situasi antar pribadi. Intinya, gaya kepemimpinan merupakan karakteristik kepribadian bukan perilaku, sedangkan perilaku kepemimpinan dari individu yang sama akan berbeda dari situasi kesituasi, sementara struktur perubahan yang mendorong perilaku itu bisa konstan.<sup>1</sup>

Gaya pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang dipersiapkan orang-orang tersebut. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang tersebut.

---

<sup>1</sup>Abd. Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multipleintelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011), 162.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin dalam memahami gaya kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin tidak hanya dapat berperan dan berperilaku sebagai atasan yang keinginan dan kemauannya harus diikuti orang lain tetapi harus memahami konsep gaya kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>2</sup>

Kualitas kepemimpinan yang dirasakan oleh bawahan akan mendorong jiwa dan semangat kerja yang kuat baik vertikal maupun horizontal. Kepemimpinan harus selalu berusaha untuk membuat perubahan yang baik dalam organisasi. Pemimpin juga harus mampu memberikan inspirasi kepada bawahan, memberikan dukungan emosional, mencoba menggerakkan bawahan kearah pencapaian tujuan, serta menciptakan suatu visi dan rencana strategis untuk organisasi dan mampu menjelaskan dan mengkomunikasikan visi tersebut.<sup>3</sup>

## **2. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin disini harus merupakan seorang pemimpin yang visioner dimana berusaha untuk menarik anak buah/bawahan mereka kembali dari diri mereka sendiri dan memindahkan mereka ke arah kebutuhan sekolah yang lebih tinggi dan lebih universal dari sekedar tujuan mereka masing- masing. Dengan kata lain pemimpin dipandang sebagai

---

<sup>2</sup>*Ibid*,163.

<sup>3</sup>Muhadjir, Neong, *Perencanaan dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1992), 56.

model/panutan perubahan. Bagaimana cara seorang pemimpin memotivasi anak buah/bawahannya untuk patuh dan tunduk padanya serta menciptakan rasa intrinsik akuntabilitas antara bawahan dan dia sebagai atasannya.

Teori tentang kepemimpinan transformasional atau inspirational didasarkan pada ide dari Bass dikutip oleh Kadim Masaong Arfan, tetapi telah banyak penelitian empiris mengenai versi dari teori yang diformulasikan oleh Bass dari versi lainnya, inti teori itu adalah perbedaan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kedua jenis kepemimpinan itu didefinisikan dalam hal perilaku komponen yang digunakan untuk mempengaruhi pengikut dan pengaruh dari pemimpin kepada para pengikut. Melalui kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass, pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Sebaliknya kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan permintaan pemimpin tetapi tidak mungkin menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas.<sup>4</sup>

Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional itu berbeda tetapi bukan proses yang sama-sama eksklusif. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan

---

<sup>4</sup>Abd. Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multipleintelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011), 177.

dengan kepemimpinan transaksional, tetapi pemimpin yang efektif menggunakan kombinasi dari kedua jenis kepemimpinan tersebut akan lebih efektif.

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di saat manusia dapat menkritik 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.<sup>5</sup>

Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan penghargaan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Menurut Danim, kemampuan melakukan transformasi aneka sumber daya sekolah dimutlakan dalam rangka kepemimpinan sekolah yang dikelola dalam pendekatan manajemen berbasis sekolah (MBS). Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya, mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes, dan sebagainya. Transformasi karenanya, mengandung sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensi menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. Dengan demikian, seorang kepala sekolah disebut

---

<sup>5</sup>Bass, B.M., *Leadership, Psychology, and Organizational Behavior* (New York: Harper, 1960), 153.

menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan reformasi sekolah.<sup>6</sup>

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin bekerja dengan dan atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capai yang telah ditetapkan. Sumber daya dimaksud dapat berupa sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian. Di organisasi sekolah, sumber daya manusia dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, tenaga ahli, guru, peneliti, dan lain-lain.

Kepemimpinan transformasional menggiring sumber daya manusia yang dipimpin ke arah 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.

Kultur sekolah yang positif (*positive school culture*) diasosialisasikan dengan motivasi dan prestasi peserta didik yang tinggi, meningkatkan kolaborasi antar guru, dan mengubah sikap guru terhadap pekerjaannya ke depan menjadi positif. Praksis pembelajaran di ruang belajar, apakah atraktif atau monoton, kondusif atau distroktif, produktif atau deviatif, menyenangkan atau membosankan dan sebagainya, sangat ditentukan oleh kemampuan guru bersikap positif terhadap

---

<sup>6</sup>Abd. Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multipleintelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011), 178.

tugasnya. Sikap positif guru diruang belajar tidak berdiri sendiri, tetapi antara lain disumbang oleh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah.<sup>7</sup>

Bass menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. 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 seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.<sup>8</sup>

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa datang. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem ke arah 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.

Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai. Inilah yang menegaskan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mendasarkan dirinya pada cita-cita

---

<sup>7</sup>*Ibid*, 179.

<sup>8</sup>Bass, B.M., *Leadership and Performance Beyond Expectations* (New York: Free Press, 1985), 34.

dimasa depan terlepas apakah visinya itu visioner dalam arti diakui oleh semua orang sebagai visi yang hebat dan mendasar.

Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Sergovianni berargumentasi bahwa makna simbolis dari pada tindakan seorang pemimpin transformasional adalah lebih penting dari pada tindakan aktual. Nilai-nilai dasar yang terpenting dan dijunjung tinggi pemimpin adalah segala-galanya dan dapat dijadikan rujukan untuk dijadikan nilai-nilai dasar organisasi yang dijunjung oleh seluruh staf. Menjadi tugas pemimpin untuk mentransformasikan nilai organisasi untuk membantu mewujudkan visi organisasi. seorang transformasioanal adalah seorang yang mempunyai keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam memecahkan masalah dari berbagai aspek.<sup>9</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa jajarang gaya (*style range*) seseorang adalah kadar sejauh mana yang bersangkutan dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Para pemimpin berbeda dalam kemampuan menyesuaikan gaya mereka dalam situasi yang berbeda-beda. Sebagian pemimpin cenderung hanya dapat menerapkan satu gaya saja, orang-orang yang kaku seperti ini cenderung hanya efektif dalam situasi dimana gaya mereka sesuai dengan lingkungan. Para pemimpin yang lain dapat memodifikasi perilaku mereka agar sesuai dengan salah satu dari gaya-gaya tersebut, yang

---

<sup>9</sup>Abd. Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multipleintelligence* (Bandung: Alfabeta, 2011), 180.

lainnya lagi dapat memanfaatkan dua atau tiga gaya. Pemimpin yang luwes memiliki kemungkinan yang efektif dalam berbagai situasi.<sup>10</sup>

## **B. Kepemimpinan Transformasional**

Teori kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) yang dibangun atas gagasan dari Burns (1978). Tingkat sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan:

1. Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan.
2. Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri.
3. Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.

### **a. Perilaku-perilaku Kepemimpinan Transformasional**

Ada tiga komponen kepemimpinan transformasional yaitu karisma, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian yang diindividualisasi (*individualized consideration*). Karisma telah didefinisikan sebagai sebuah proses yang padanya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Stimulasi intelektual adalah sebuah proses yang padanya para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah-masalah dari

---

<sup>10</sup>*Ibid*, 183.

sebuah perspektif yang baru. Perhatian yang diindividualisasi termasuk memberi dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para pengikut. Perilaku transformasional yang lain disebut inspirasi atau motivasi inspirasional, yang sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik, menggunakan simbol-simbol untuk mengfokuskan usaha-usaha bawahan, dan memodelkan perilaku-perilaku yang sesuai. Perilaku-perilaku komponen dari kepemimpinan transformasional saling berhubungan untuk mempengaruhi perubahan-perubahan pada para pengikut, dan efek-efek yang dikombinasikan membedakan antara kepemimpinan transformasional dan karismatik.

#### **b. Perilaku-perilaku Kepemimpinan Transaksional**

Salah satu komponen dari perilaku transaksional disebut perilaku *contingent reward* mencakup kejelasan mengenai pekerjaan yang diminta untuk memperoleh imbalan-imbalan dan penggunaan insentif dan *contingent rewards* untuk mempengaruhi motivasi. Komponen kedua disebut *active management by exception* termasuk pemantauan dari para bawahan dan tindakan-tindakan memperbaiki untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara efektif. Komponen ketiga disebut *passive management by exception* tindakan-tindakan memperbaiki lainnya sebagai tanggapan terhadap penyimpangan yang nyata dari standar-standar kinerja yang dapat diterima. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sebagai proses-proses yang berbeda namun tidak saling eksklusif, tetapi pemimpin yang sama dapat menggunakan kedua jenis kepemimpinan tersebut pada waktu-waktu dan situasi-situasi yang berbeda.

### C. Pengembangan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga sekolah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan pekerjaan yang harus dilakukan kepala sekolah dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengggkaji, dan memotivasi untuk mencapai tujuan pendidikan, membantu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier mereka, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi sekolah.<sup>11</sup>

Pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mencakup perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penilaian. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

---

<sup>11</sup>Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 63.

Pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisi*) dan analisi jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu penentuan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job spesification*). Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang standar kualitas minimum pegawai yang sesuai dan dapat diterima untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.<sup>12</sup>

Pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai di sekolah, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan praktik. Namun adakalanya, pada suatu organisasi pengadaan pegawai dapat didatangkan secara *intern* atau dari dalam organisasi saja, baik melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilakukan apabila formasi yang kosong sedikit, sementara pada bagian lain ada kelebihan pegawai atau memang sudah dipersiapkan.

---

<sup>12</sup>*Ibid*, 64.

Sekolah senantiasa menginginkan agar pegawai melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan sekolah, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari, sehingga terjadi perbaikan yang berkesinambungan, hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Di samping itu, pegawai sendiri sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personel yang mutlak, perlu untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *service training*. Pengembangan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut pengembangan kariernya.<sup>13</sup>

Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan pegawai secara pribadi. Karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mengerjakan instrumen pengelolaan pegawai seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan kondisi untuk membantu kelancaran pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.<sup>14</sup>

Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan perlu dilakukan pada setiap sekolah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah. Program pengembangan tersebut memberi penekanan pada pembentukan keterampilan profesional mereka guna perbaikan layanan sekolah. Cara yang dapat ditempuh

---

<sup>13</sup>*Ibid*, 65.

<sup>14</sup>*Ibid*, 67.

adalah mengikutsertakan para pegawai pada kegiatan-kegiatan, seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non-pemerintah. Selain itu, program pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah dapat pula dilaksanakan melalui program-program yang direncanakan sendiri oleh sekolah melalui jaringan antar sekolah. Seperti, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah salah satu wadah yang sering dimanfaatkan tenaga pendidik untuk pengembangan diri. Khusus untuk tenaga pendidik, program pengembangan kapasitas tersebut merupakan kebutuhan mendasar yang senantiasa harus terpenuhi sebagai pilar utama pendidikan memiliki sekurang-kurangnya empat kompetensi utama: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Jalinan keempat kompetensi tersebut akan membentuk sosok guru yang diharapkan memiliki kinerja yang baik.<sup>15</sup>

Beberapa indikator keberhasilan kepala sekolah dalam mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Sekolah menciptakan hubungan kerja kesejawatan diantara semua warga sekolah.
2. Kepala sekolah melakukan supervisi klinis dan kooperatif guna memberikan masukan bagi peningkatan kompetensi tenaga pendidik.
3. Terdapat program pengembangan profesionalitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah berdasarkan kebutuhan sekolah guna perbaikan layanan, yang ditekankan pada pembentukan keterampilan profesional.

---

<sup>15</sup>*Ibid*, 68.

4. Terdapat asesmen mengenai kekuatan dan kekurangan setiap pegawai, terutama berkaitan dengan kompetensi dan keterampilan tentang pelaksanaan pembelajaran yang efektif.
5. Terdapat *database* mengenai profil pegawai mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan kompetensi profesional ( masa kerja, latar pendidikan, pengalaman diklat dan penataran, serta karya-karya lainnya).
6. Kesempatan yang tersedia untuk pengembangan kapasitas profesional, diberikan secara bergilir, adil, dan merata kepada semua pegawai.
7. Terdapat kegiatan sosialisasi lanjutan tentang hasil pelatihan/penataran yang diikuti pegawai tertentu kepada semua warga sekolah.
8. Tenaga pendidik aktif mengikuti dan memanfaatkan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan kegiatan organisasi lainnya untuk pengembangan diri.
9. Tenaga pendidik aktif secara mandiri dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional (pentaran, pelatihan, seminar, dan pengadaan buku referensi pribadi).
10. Tenaga pendidik aktif menulis karya ilmiah (KTI) untuk mengkomunikasikan pengalaman dan pemikirannya, baik melalui artikel, makalah, maupun laporan penelitian, khususnya penelitian tindakan kelas (PTK).<sup>16</sup>

#### **D. Pengembangan Peserta Didik**

Pengembangan peserta didik atau manajemen kesiswaan ( peserta didik) merupakan salah satu bidang operasional sekolah. pengembangan peseta didik adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai keluar dari sekolah. pengembangan peserta didik

---

<sup>16</sup>*Ibid*, 69.

bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi berbagai aspek yang lebih luas yang secara optimal.

Pengembangan peserta didik bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam bidang kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah dapat berjalan dengan lancar, tertib dan teratur, serta mencapai tujuan di sekolah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, bidang pengembangan peserta didik sedikitnya memiliki tiga tugas utama yang harus diperhatikan, yaitu penerimaan siswa baru (PSB), kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin. Berdasarkan tiga tugas utama tersebut, tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola bidang kesiswaan berkaitan dengan hal-hal berikut ini:

1. Kehadiran peserta didik di sekolah dengan berbagai permasalahannya.
2. Penerimaan, orientasi, klasifikasi, dan penempatan peserta didik di kelas dan program studi.
3. Evaluasi dan pelaporan kemajuan belajar.
4. Program supervisi bagi peserta didik yang mempunyai kelainan, seperti pembelajaran remedial dan pembelajaran luar biasa.
5. Pengendalian disiplin peserta didik.
6. Program bimbingan dan penyuluhan.
7. Program kesehatan dan bimbingan.
8. Penyesuaian pribadi, sosial, dan emosional.<sup>17</sup>

Penerimaan siswa baru perlu dikelola sedemikian rupa mulai dari penentuan daya tampung sekolah atau jumlah siswa baru yang akan diterima, yaitu dengan mengurangi daya tampung dengan jumlah peserta didik yang tinggal kelas atau mengulang. Kegiatan penerimaan peserta didik baru biasanya dikelola oleh panitia penerimaan siswa baru (PSB) atau panitia penerimaan murid baru

---

<sup>17</sup>*Ibid*, 70.

(PMB). Dalam kegiatan ini, kepala sekolah membentuk panitia atau menunjuk beberapa orang guru untuk bertanggung jawab dalam tugas tersebut. Setelah para peserta didik diterima, lalu dilakukan pengelompokan dan orientasi. Sehingga, secara fisik, mental, dan emosional siap untuk mengikuti pendidikan dan pembelajaran.

Keberhasilan, kemajuan, dan prestasi belajar peserta didik memerlukan data yang otentik, dapat dipercaya, dan memiliki keabsahan. Data ini diperlukan untuk mengetahui dan mengontrol keberhasilan atau prestasi kepala sekolah sebagai manajer pendidikan disekolahnya. Kemajuan belajar peserta didik ini secara periodik harus dilaporkan kepada orang tua, sebagai masukan untuk berpartisipasi dalam proses pendidikan dan membimbing anaknya belajar, baik dirumah maupun disekolah.<sup>18</sup>

Tujuan pendidikan tidak hanya untuk mengembangkan pengetahuan peserta didik, tetapi juga sikap kepribadian, serta aspek sosial emosional, disamping keterampilan-keterampilan lain. Sekolah tidak hanya bertanggung jawab memberikan berbagai ilmu pengetahuan, tetapi memberi bimbingan dan bantuan terhadap anak-anak yang bermasalah, baik dalam belajar, emosional maupun sosial, sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal sesuai dengan potensi masing-masing. Untuk kepentingan tersebut, diperlukan data yang lengkap tentang peserta didik. Untuk itu, di sekolah perlu dilakukan pencatatan dan ketatalaksanaan kepesertadidikan, dalam bentuk buku induk, buku klapper, buku laporan keadaan peserta didik, buku presensi peserta didik, buku rapor, daftar kenaikan kelas, buku mutasi, dan sebagainya.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>*Ibid*, 71.

<sup>19</sup>*Ibid*, 72.

Pengembangan kepesertadidikan mencakup dua aspek penting yaitu keterlibatan peserta didik dalam kehidupan sekolah dan layanan-layanan yang diberikan dalam rangka pengembangan kapasitas peserta didik. Keterlibatan peserta didik dalam kehidupan sekolah mempunyai korelasi dengan prestasi akademik peserta didik. Asumsi yang mendasari karakteristik ini adalah bahwa pembelajaran hanya mungkin terjadi bilamana peserta didik mempunyai pandangan yang positif terhadap sekolahnya dan peranan mereka didalamnya. Dengan melibatkan peserta didik dalam kegiatan sekolah atau dengan memberikan tanggung jawab kepada mereka, berarti guru berusaha menumbuhkan pada diri peserta didik rasa memiliki terhadap sekolah dan terhadap pembelajarannya sendiri. Bentuk keterlibatan peserta didik bisa bermacam-macam, tetapi secara umum dapat dilakukan melalui penyusunan program kegiatan kurikuler sekolah dan dalam penyusunan kebijakan sekolah.

Pusat dan fokus aktivitas pembelajaran di sekolah adalah peserta didik, mereka merupakan subjek utama proses pembelajaran. Berhasil atau tidaknya proses pembelajaran sangat tergantung pada kesiapan dan kemampuan peserta didik untuk belajar. Optimalisasi kesiapan dan kemampuan belajar menjadi kunci keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Sekolah yang efektif harus menyediakan program dan aktivitas pelayanan pendukung peserta didik (*student support services*). Program dan aktivitas layanan ini di arahkan untuk membantu peserta didik mengaktualisasi potensinya secara optimal.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>*Ibid*, 73.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### ***A. Pendekatan dan Desain Penelitian***

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan demikian, penelitian ini wujudkan dengan menafsirkan satu variabel, kemudian menghubungkan dengan variabel data yang lain, dan disajikan dalam bentuk kata-kata atau kalimat naratif.

Menurut Bodgan dan Taylor dikutip oleh Lexy j. Moleong, mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang atau perilaku yang dapat diamati.<sup>1</sup>

Metode penelitian kualitatif adalah metode (jalan) penelitian sistematis yang digunakan untuk mengkaji atau meneliti suatu objek ada latar alamiah tanpa manipulasi didalamnya dan tanpa pengujian hipotesis, dengan metode-metode yang alamiah ketika hasil penelitian yang diharapkan adalah bukan generalisasi berdasarkan ukuran-ukuran kuantitas, tetapi makna (segi kualitas) dari fenomena yang diamati.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet. XXXXIV, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 4.

<sup>2</sup>Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Jogjakarta: Ar-ruz Media, 2011), 24.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif karena permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak berkenaan dengan angka-angka tetapi mendeskripsikan, menguraikan, dan menggambarkan tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.

Penelitian ini bertujuan bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini. Dimana dalam penelitian tersebut memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung kesumber data dan penelitian merupakan instrumen kunci
2. Lebih bersifat deskriptif. Data yang dikumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka-angka.
3. Lebih menekankan pada proses dari pada hasil semata.
4. Dalam menganalisis data cenderung induktif.
5. Lebih mementingkan makna.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah di SMP Negeri 1 Tomini yang terdapat di lokasi Jl. Dondo No. 1 Dusun 3 Kenari Kecamatan Tomini Kabupaten Parigi Moutong. Pemilihan lokasi ini sebagai tempat penelitian, dikarenakan lokasi tersebut mudah dijangkau, salah satu sekolah yang terbilang maju dan selalu ingin melakukan perubahan, sehingga lebih efektif dan efisien dalam pengumpulan data oleh peneliti serta belum adanya penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.

### **C. Kehadiran Peneliti**

Kehadiran peneliti ini bersifat kualitatif, maka kehadiran penulis di lapangan sebagai instrumen mutlak adanya. Kehadiran peneliti dimaksudkan untuk bertindak sebagai instrumen penelitian sekaligus pengumpulan data. S. Margono mengemukakan kehadiran penulis di lokasi penelitian selaku instrumen utama penelitian sebagai berikut:

“Manusia sebagai alat (instrumen) utama pengumpulan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada di lapangan”<sup>3</sup>

Pada saat mengadakan penelitian di lokasi, penulis meminta izin kepada Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Tomini Bapak Muktasim, S.Pd.,M.Pd beserta seluruh instansi terkait yang memiliki wewenang di SMP Negeri 1 Tomini, dengan memperlihatkan surat keterangan izin penelitian yang telah dikeluarkan oleh lembaga akmah Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Hal ini dimaksudkan agar kehadiran peneliti di lokasi penelitian dapat diterima dengan resmi oleh pihak sekolah juga staf instansi terkait, sehingga pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan lancar dan data yang diperoleh lebih akurat dan valid.

### **D. Data dan Sumber Data**

Data dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan suatu penelitian. Tidak dapat dikatakan suatu penelitian yang bersifat ilmiah, apabila tidak ada data yang dipercaya. Karena jenis penelitian ini kualitatif, maka menurut Lotfand yang dikutip dalam buku (S. Margono), mengemukakan bahwa: sumber

---

<sup>3</sup>S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. VI, Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 162.

data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut S. Nasution, sumber data dalam suatu penelitian ini dikategorikan dalam dua bentuk yaitu: “data primer dan data sekunder.”<sup>5</sup>

### 1. Data Primer

Menurut Margono, data primer yaitu jenis data yang diperoleh lewat pengamatan langsung di lapangan.<sup>6</sup> Dalam hal ini, data primer adalah jenis data yang diperoleh lewat pengamatan langsung dilapangan, wawancara melalui narasumber atau informan, yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian. Dari data primer ini, sumber datanya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, staf tenaga administrasi, siswa, fasilitas sekolah, sarana prasarana, dll.

### 2. Data Sekunder

Iman Arifin dalam bukunya mengatakan data sekunder adalah “data penunjang yang merupakan data lengkap yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen-dokumen, dan lain-lain seperti statistik yang telah tersedia sebagai sumber data tambahan bagi keperluannya.”<sup>7</sup>

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara, seperti berupa bukti, catatan, atau data dokumenter yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data ini bermanfaat sebagai

---

<sup>4</sup>S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. XIX, Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 38.

<sup>5</sup>S. Nasution, *Metode Research*, (Cet. III, Jakarta: Bumi Askara, 2003), 38.

<sup>6</sup>S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Cet. XIX, Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 174.

<sup>7</sup>Imam Arifin, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, (Cet. III, Malang: Kalimasda Press, 1996), 116.

sarana pendukung untuk memahami dan memperjelas masalah yang akan diteliti dan kita dapat mengetahui komponen-komponen situasi lingkungan yang mengelilinginya.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian penggunaan metode yang tepat sangat diperlukan dalam menentukan teknik dan alat pengumpul data yang akurat dan relevan. Imran Arifin mengemukakan penggunaan teknik dan alat pengumpul data yang relevan memungkinkan diperolehnya data objektif<sup>8</sup> maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti. Teknik observasi yang digunakan adalah observasi langsung sebagaimana yang dijelaskan oleh Winamo Surakhmad:

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan yaitu dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan di dalam situasi buatan yang khusus diadakan.<sup>9</sup>

Kegiatan observasi ini dilakukan pada tahap awal dengan harapan apa yang dilihat dan didengar di lapangan dan dibandingkan dengan data yang diperoleh melalui wawancara secara mendalam.

Adapun hal-hal yang akan penulis amati pada teknik observasi ini antara lain:

---

<sup>8</sup>*Ibid*, 112.

<sup>9</sup>Winamo Surahman, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999), 155.

- a. Profil sekolah SMP Negeri 1 Tomini.
  - b. Visi dan Misi SMP Negeri 1 Tomini.
  - c. Kondisi tenaga pendidik, tata usaha dan peserta didik di SMP Negeri 1 Tomini.
  - d. Kondisi sarana dan prasarana di SMP Negeri 1 Tomini.
  - e. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.
  - f. Peluang dan tantangan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.
2. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) adalah percakapan dengan maksud tertentu.<sup>10</sup> Percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan informan yang memberikan jawaban.

wawancara dengan informan dilakukan dengan pertanyaan yang tercantum pada pedoman yang sudah dipersiapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan peneliti dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan itu agar mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai penjelasan dari konsep yang telah diberikan.

Teknik wawancara dilakukan melalui wawancara mendalam, yaitu suatu mekanisme pengumpulan data yang dilakukan melalui kontak komunikasi interaktif dalam bentuk tatap muka antara peneliti dan informan. Wawancara mendalam merupakan teknik pengumpulan yang efektif dan efisien, dan tersebut berbentuk tanggapan, pendapat, keyakinan, dan hasil pemikiran tentang segala sesuatu yang dipertanyakan.

---

<sup>10</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Cet. XXXIV, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 135.

Adapun informan yang akan diwawancara adalah sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah SMP Negeri 1 Tomini
  - b. Tenaga pendidik SMP Negeri 1 Tomini
  - c. Tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Tomini
  - d. Peserta didik SMP Negeri 1 Tomini
3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan meneeloh dokumen penting yang menunjang kelengkapan data. dalam teknik pengumpulan data ini peneliti melakukan penelitian dengan menghimpun data yang relevan dari sejumlah dokumen resmi atau arsip penelitian yang dapat menunjang kelengkapan data penelitian serta dalam bentuk dokumen ini, peneliti juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa penelitian benar-benar dilakukan di lokasi yang dimaksud.

Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, lebih kredibel atau dapat dipercaya jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik. Akan tetapi perlu dicermatibahwa tidak semua dokumen memiliki kredibilitasyang tinggi.

#### **F. *Teknik Analisis Data***

Setelah sejumlah data dan keterangan dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu:

##### 1. Reduksi Data

Data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan hendaknya ditulis atau diketik dalam bentuk sebuah uraian atau laporan yang rinci. Hal tersebut dikarenakan data akan terus bertambah seiring dengan terus berlanjutnya

penelitian. Laporan yang telah terkumpul kemudian dirangkum atau direduksi dengan memilih data yang dianggap penting dan berkaitan dengan variabel penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

## 2. Penyajian Data

Data yang telah dikumpulkan sangat banyak, sehingga sulit untuk melihat inti dari apa yang diteliti, maka penelitian ini harus menganalisis lebih jauh, sehingga data yang ada dapat segera dituangkan dalam bentuk yang lebih sederhana seperti diagram, tabel, matriks, grafik, dengan demikian peneliti akan lebih mudah untuk menguasai dan memahami data yang telah dikumpulkan dan dirangkum. Dalam klasifikasi ini, data disusun sedemikian rupa sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil penyajian dan pengolahan data, maka akan diperoleh suatu kesimpulan yang tentatif, kabur, kaku, serta meragukan. Kesimpulan yang masih tentatif, kabur, kaku serta meragukan memerlukan suatu verifikasi. Pada tahap ini kesimpulan yang diambil tetap berdasarkan tahap yang sebelumnya. Kesimpulan yang ditulis harus senantiasa divertifikasi selama penelitian berlangsung, agar kesimpulan yang dihasilkan tidak diragukan dan dapat dipercaya.

## **G. Pengecekan Keabsahan Data**

Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya, pengecekan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data.

Triangulasi data yaitu teknik pengecekan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yaitu triangulasi dengan sumber,

triangulasi dengan metode, triangulasi dengan penyidik, dan triangulasi dengan teori.<sup>11</sup>

Triangulasi dengan sumber, maksudnya membandingkan dan mengecek balik, derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal ini dapat diperoleh dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Triangulasi dengan metode, maksudnya pengecekan dengan derajat kepercayaan melalui beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi dengan penyidik, maksudnya memanfaatkan peneliti atau pengamat lain, untuk membantu mengurangi kemencengan dan kekiluruan dalam pengumpulan data. Triangulasi dengan teori, maksudnya membandingkan suatu teori dengan teori yang lain.

Triangulasi data merupakan pengecekan data terhadap sumber data dengan mengecek kesesuaian sumber data yang diperoleh dengan karakteristik sumber data yang sudah ditentukan penulis, kesesuaian metode penelitian yang digunakan, serta kesesuaian teori yang dipaparkan dalam tinjauan pustaka dengan hasil penelitian.

---

<sup>11</sup>*Ibid*, 178.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. *Gambaran Umum Tentang Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tomini*

##### 1. Profil Sekolah

Setelah peneliti mengadakan penelitian di SMP Negeri 1 Tomini. Maka dapat dijelaskan sebagaimana hasil wawancara disampaikan oleh pimpinan di sekolah tersebut sebagai berikut:

SMP Negeri 1 Tomini adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang terletak di jalan Dondo, Dusun Kenari, Desa Tomini, Kecamatan Tomini, Kabupaten Parigi Moutong, Propinsi Sulawesi Tengah. Salah satu instansi pemerintah yang bertugas pada pendidikan untuk kecerdasan anak bangsa secara intensif dan berkesinambungan adalah hal mutlak yang harus terus di lakukan dan di programkan. Adapun kepala sekolah yang pertama sampai saat ini adalah Bapak Samuel, Said Simpu, Drs. Harun Sanusi, Abdul Rafin dan kemudian digantikan oleh saya pada tahun 2009 sesuai dengan keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tertanggal 23 januari 2009 sampai sekarang. SMP Negeri 1 Tomini telah banyak melahirkan siswa-siswi berprestasi dan telah banyak pula menjuarai berbagai macam perlombaan baik di tingkat kabupaten, provinsi, maupun di tingkat nasional. Sistem pembelajarannya pun semakin maju, sehingga saat ini SMP Negeri 1 Tomini merupakan sekolah terfavorit di Desa Tomini.<sup>1</sup>

Penulis akan memberikan gambaran hasil penelitian berdasarkan kondisi dan fakta di lapangan sebagai berikut:

##### a. Identitas Sekolah

- |                   |                      |
|-------------------|----------------------|
| 1. Nama Sekolah   | :SMP NEGERI 1 TOMINI |
| 2. Status Sekolah | :Negeri              |
| 3. NPSN           | :40202976            |

---

<sup>1</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 4. No. Statistik Sekolah      | :20-1-18-08-05-012  |
| 5. SK Pendirian Sekolah       | :SK MENDIKBUD No.0472/0/1983  |
| 6. Tanggal Berdirinya Sekolah | :07 November 1983   |
| 7. Luas Tanah                 | :20.000 M <sup>2</sup>  |
| 8. Daya Listrik               | :2.500 VA   |
| 9. Akses Internet             | :Telkomsel Flash  |
| 10. Kode Pos                  | :94376  |
| 11. Alamat Sekolah            | :JL. Dondo No. 1 Tomini<br><br>Desa Tomini Kec. Tomini<br><br>Kab. Parigi Moutong Provinsi<br><br>Sulawesi Tengah |
| 12. Penyelenggaraan Sekolah   | :Senin s/d Kamis (07:15-13.15 wita)<br>Jumat (07.15-11.15 wita)<br>Sabtu (07.15-12.00 wita)                       |

b. Visi Sekolah

Terciptanya pendidikan yang bermutu unggul dan berwawasan global.

c. Misi Sekolah

1. Melaksanakan peningkatan kompetensi lulusan dan memberi kesempatan bagi perkembangan pengetahuan peserta didik.
2. Meningkatkan kedisiplinan seluruh warga sekolah.

3. Mengembangkan isi kurikulum
4. Melaksanakan peningkatan mutu profesional tenaga pendidik dan kependidikan lainnya.
5. Melaksanakan pengembangan proses belajar mengajar yang PAKEM.
6. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah.
7. Melaksanakan pengelolaan pembiayaan pendidikan di sekolah yang transparan dan akuntabel.
8. Menciptakan gerakan 10 menit setiap hari dalam membersihkan lingkungan sekolah.

## 2. Demografi Sekolah

### a. Kondisi Rombongan Belajar

Tabel 1.1 Peserta Didik Menurut Kelas/Jurusan Tahun 2017

No	Kelas/ Jurusan	VII	VIII	IX	Keterangan
1	Khusus yang ada jurusan	-	-	-	
2	Kelas/Jurusan	-	-	-	
3	Khusus yang tidak ada jurusan	6	7	6	

Sumber Data: Arsip Sekolah, tanggal 12 Mei 2018

### b. Kondisi Siswa

Tabel 1.2 Peserta Didik Menurut Kelas dan Jenis Kelamin Tahun 2017

No	Kelas	Reguler			
		Jumlah Kelas	L	P	Jumlah
1	VII	6	80	92	172
2	VIII	7	100	112	212
3	IX	6	84	108	192
<b>Jumlah</b>		19	264	312	576

Sumber Data: Arsip Sekolah, tanggal 12 Mei 2018

Tabel 1.3 Peserta Didik Menurut Usia Tahun 2017

Usia Tahun	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah
	L	P	L	P	L	P	
11	2	1	0	0	0	0	3
12	29	32	2	3	0	0	66
13	47	56	37	39	0	0	179
14	2	2	58	68	29	44	203
15	0	1	3	2	53	63	122
16	0	0	0	0	2	1	3
<b>Jumlah</b>	80	92	100	112	84	108	576

Sumber Data: Arsip Sekolah, tanggal 12 mei 2018

Tabel 1.4 Peserta Didik Menurut Agama Tahun 2017

Agama	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah
	L	P	L	P	L	P	
Islam	78	92	100	110	81	106	567
Kristen	2	0	0	2	3	2	9
Katholik	0	0	0	0	0	0	0
Hindu	0	0	0	0	0	0	0
Budha	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>	80	92	100	112	84	106	576

Sumber Data: Arsip Sekolah, tanggal 12 Mei 2018

*c. Kondisi Guru dan Pegawai*

Tabel 1.5 Jumlah Guru/Pegawai Tahun 2017

No	Jenis Guru dan Pegawai	L	P	Jumlah
1	Guru Tetap	6	8	14
2	Guru Tidak Tetap	5	7	12
3	Pegawai Tetap	0	3	3
4	Pegawai Tidak Tetap	0	2	2
5	Penjaga Sekolah	1	0	1
	<b>Jumlah</b>	12	20	32

Sumber Data: Arsip Sekolah, tanggal 12 Mei 2018

*d. Kondisi Sarana dan prasarana*

Tabel 1.6 Jumlah Ruang Belajar Peserta Didik Tahun 2017

No	Jenis Ruangan	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1	Kelas	19	Baik	-
2	Perpustakaan	1	Baik	-
3	Laboratorium Bahasa	1	Baik	-
4	Laboratorium Komputer	1	Baik	-
5	Laboratorium IPA	1	Rusak Ringan	Renovasi
7	Serbaguna/Aula	1	Rusak Ringan	Renovasi

*Sumber Data: Arsip Sekolah, tanggal 12 Mei 2018*

Tabel 1.7 Jumlah Ruang Kantor Guru/Pegawai Tahun 2017

No	Jenis Ruangan	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1	Kepala Sekolah	1	Baik	-
2	Wakil Kepala Sekolah	1	Baik	-
3	Guru	1	Baik	-
4	Tata Usaha	1	Baik	-
5	Tamu	1	Baik	-

*Sumber Data: Arsip Sekolah, tanggal 12 Mei 2018*

Tabel 1.8 Jumlah Ruang Penunjang Tahun 2017

No	Jenis Ruangan	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1	UKS	1	Baik	-
2	Koperasi	1	Baik	-
3	Dapur	1	Baik	-
4	Kantin	6	Baik	-
5	Gudang	1	Baik	-
6	Pos Jaga	1	Baik	-
7	Musollah	1	Baik	-
8	Lapangan Olahraga	2	Baik	-
9	WC Guru	2	Baik	-
10	WC Siswa	10	Baik	-
11	Parkir	2	Baik	-

*Sumber Data: Arsip Sekolah, tanggal 12 Mei 2018*

**B. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 1 Tomini**

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan, baik dalam bentuk personal maupun kelompok atau lembaga. Berkembang atau tidaknya suatu lembaga, khususnya lembaga pendidikan (sekolah) sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, karena berhasil atau tidaknya sebuah sekolah sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Berbagai macam definisi yang dapat menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan ini, sebagaimana kutipan wawancara peneliti dengan salah satu tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Tomini di bawah ini:

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara atau strategi yang mempengaruhi orang lain. Yang mana kepemimpinan kepala sekolah harus bekerjasama dengan baik kepada para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.<sup>2</sup>

Senada dengan hal tersebut di atas, pimpinan SMP Negeri 1 Tomini mengemukakan bahwa:

Gaya kepemimpinan adalah sebuah cara memimpin sebuah lembaga, yang dimana gaya kepemimpinan tersebut menjadikan lembaga tersebut memiliki perubahan (ada kemajuan). Contohnya kepemimpinan dalam bentuk demokratis.<sup>3</sup>

Dari kutipan wawancara di atas bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah sangat menunjang peningkatan mutu sumber daya pendidikan atau sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan (sekolah).

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini. Penulis melakukan penelitian ini dengan menggunakan tehnik observasi atau

---

<sup>2</sup>Abdul Gani, Tenaga Pendidik (Guru), *Wawancara* (Tomini: 21 Mei 2018).

<sup>3</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

pengamatan dan wawancara secara terbuka dan mendalam kepada sumber data atau sumber informasi.

Berkaitan dengan hal tersebut maka penulis mengadakan wawancara dengan kepala sekolah yang hasilnya sebagai berikut:

Kepemimpinan saya di sekolah ini yaitu saya tuangkan di dalam visi misi sekolah, bahwa keinginan saya memimpin sekolah ini bagaimana cara meningkatkan kualitas sekolah, baik dari sisi *out put* (hasil pembelajaran) dan kemampuan keterampilan siswa. Kemudian di samping itu juga untuk mendapatkan *out put* yang baik tentu saja dipersiapkan dulu yang menghasilkan *out put* itu yaitu gurunya. Untuk meningkatkan kualitas guru di sekolah ini tidak hanya melalui pendidikan tapi ada juga kegiatan guru lainnya yang bisa meningkatkan kualitas mereka. Contohnya kelompok guru mata pelajaran atau di sekolah ini dikenal dengan musyawarah guru mata pelajaran, di samping itu mengikuti seminar atau lokakarya dan saya selaku pimpinan sangat memberikan kesempatan seluas-luasnya. Saya juga tidak hanya melihat dari sisi akademiknya tetapi dari sisi ekstrakurikuler yaitu kemampuan keterampilan peserta didik khususnya bidang olahraga. Alhamdulillah sekolah ini semasa saya memimpin bisa menghasilkan prestasi bukan hanya ditingkat kabupaten, provinsi, bahkan sampai ketingkat nasional. Itu semua hal-hal yang dilakukan untuk bagaimana sekolah ini sejajar dengan sekolah-sekolah maju lainnya.<sup>4</sup>

Terlebih-lebih pada tenaga kependidikan, sekolah hanyalah merupakan wadah. Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan, mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja, hingga sampai pada imbalan jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala sekolah SMP Negeri 1 Tomini bahwa:

Pengelolaan tenaga kependidikan terutama staf merupakan jiwa dari sekolah, sekolah hanyalah wadah oleh karena itu diperlukan pengelolaan ketenaga kependidikan, saya mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengelolaan, evaluasi kinerja, sehingga sampai pada imbalan jasa.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

<sup>5</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

Pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini harus dilakukan secara terus-menerus mengingat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedemikian pesat. Pendeknya, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan untuk menyukseskan sekolah adalah yang mempunyai komitmen yang tinggi, selalu mampu dan sanggup menjalankan tugasnya dengan baik.

Selanjutnya semua pihak sekolah akan berkembang lebih baik jika ada di ruang lingkungan sekolah yang aman dan nyaman dalam menjalankan tugas sehari-hari sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan aman, tertib, dan nyaman. Berdasarkan kutipan hasil wawancara di bawah ini:

Lingkungan sekolah nyaman, aman dan tertib dapat memberikan nilai positif dalam proses belajar dan mengajar bisa berjalan secara baik. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya berupa lingkungan fisik akan tetapi juga lingkungan dalam arti luas.<sup>6</sup>

Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, sehingga yang diperlukan adalah upaya-upaya yang lebih intensif dan diperlukan upaya perbaikan mutu sekolah serta mutu lulusan disekolah.

Adapun pelaksanaan pembelajaran guru di SMP Negeri 1 Tomini melakukan pendekatan pola pembelajaran aktif kreatif efektif dan menyenangkan (PAKEM). Sebagaimana wawancara dengan informan berikut ini:

Proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Tomini ini dilakukan dengan pendekatan (PAKEM), agar peserta didik merasa tertantang dan termotivasi. Dimana peserta didik dapat berkeaktifitas serta dapat menentukan bakat minat yang sesuai dengan peserta didik.<sup>7</sup>

Pelaksanaan penilaian hasil belajar peserta didik, guru menyusun program penilaian hasil belajar yang berkeadilan, bertanggung jawab, dan

---

<sup>6</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

<sup>7</sup>Kutiarni, Tenaga Pendidik (Guru), *Wawancara* (Tomini: 21 Mei 2018).

berkesinambungan. Penyusunan program penilaian hasil belajar di dasarkan pada standar penilaian pendidikan. Sekolah menilai hasil belajar untuk seluruh kelompok mata pelajaran dan membuat catatan keseluruhan untuk menjadi bahan program remedial, klarifikasi capaian ketuntasan yang direncanakan dalam kegiatan evaluasi belajar seperti dikemukakan informan berikut ini:

Dalam evaluasi pembelajaran pelaksanaan program sekolah kami selaku guru membagi soal dan menentukan nilai serta menyimpan hasil evaluasi secara baik, mensosialisasikan ketelitian dalam menaikkan nilai rapor dan melakukan program remedial pengayaan untuk siswa yang tuntas dan belum tuntas dalam mata pelajaran, serta pembuatan buku evaluasi.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui bahwa SMP Negeri 1 Tomini terdapat suatu kebiasaan bagi peserta didik untuk bersalaman dengan guru ketika masuk sekolah, kebiasaan ini juga terbina dalam hubungan antara guru dengan guru yang lainnya. Untuk menunjang keberhasilan suatu program, tentu diperlukan kerjasama dari pihak-pihak yang ikut berperan serta. Pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan upaya peningkatan mutu sekolah sebagaimana dalam kutipan wawancara berikut ini:

Mengenai pihak-pihak yang ikut berperan, adalah seluruh warga sekolah dan masyarakatnya. Warga sekolah disini yaitu saya sendiri sebagai pimpinan sekolah yang mengakomodir kerja para staf, guru, dan staf lainnya. Guru sebagai pengajar merupakan pelaksana dari program pembelajaran yang secara langsung akan dirasakan oleh siswa, dan staf lainnya yang ikut memberikan pelayanan serta menyediakan fasilitas pendukung. Sementara masyarakat, diantaranya membantu dalam memberi materi dan menyediakan fasilitas.<sup>9</sup>

Peningkatan mutu sekolah merupakan suatu cara yang harus dikembangkan seorang pemimpin karena peningkatan mutu tersebut bertujuan untuk memberikan kepuasan terhadap pihak sekolah. Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang keadaan atau kondisinya memiliki sifat-sifat yang sesuai

---

<sup>8</sup>Abdul Gani, Tenaga pendidik (Guru), *Wawancara* (Tomini: 21 Mei 2018).

<sup>9</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

tuntutan dan harapan semua pihak sekolah. Agar tuntutan dan harapan tersebut dapat tercapai maka ada beberapa hal yang harus dipenuhi oleh sekolah, untuk menuju arah tersebut salah satunya adalah peningkatan dari segi sarana dan prasarana, sama halnya di SMP Negeri 1 Tomini yang dikemukakan oleh informan berikut:

Selaku pimpinan dalam meningkatkan sarana dan prasarana disekolah ini, ada tiga cara yang saya lakukan, pertama memenuhi kebutuhan ruang kelas, untuk memenuhi kebutuhan tersebut saya menyiapkan dari dana bos, kemudian sarana dan prasarana yang tidak bisa dijangkau dari dana bos, itu kita berkordinasi dengan pihak pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten, terakhir dengan masyarakat, kita mengkomunikasikan dengan warga sekolah (komite) dan kadang juga ada partisipasi yang mereka berikan untuk mendukung program disekolah ini.<sup>10</sup>

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini dalam meningkatkan sarana dan prasarana ada tiga cara yang dilakukan. Pertama lebih mengutamakan kebutuhan ruang kelas seperti kursi, meja, papan tulis dan lain sebagainya, untuk kebutuhan tersebut disiapkan dari dana bos, kemudian kebutuhan sarana dan prasarana lainnya dikordinasikan kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten, terakhir warga sekolah (komite).

Kepala sekolah dituntut agar dapat bekerja secara profesional karena dengan kepemimpinan kepala sekolah yang profesional, kepala sekolah akan memahami apa yang dibutuhkan sekolah agar dapat menciptakan lulusan yang berkualitas. Lulusan yang berkualitas tidak hanya didapatkan karena proses belajar mengajar yang baik tetapi juga harus dari sarana dan prasarana yang dibutuhkan dan memadai oleh seluruh pihak sekolah.

Hal tersebut disampaikan oleh salah seorang peserta didik di SMP Negeri 1 Tomini dalam kutipan wawancara berikut ini:

---

<sup>10</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

Kepemimpinan kepala sekolah kami cukup bagus, selama ini sesuai pengamatan saya banyak perubahan dirasakan untuk bagaimana membuat sekolah ini lebih maju, diantaranya melengkapi fasilitas sekolah, kemudian pembangunan kelas baru dan perbaikan perpustakaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi belajar kami untuk mencapai prestasi belajar yang maksimal.<sup>11</sup>

Begitu juga dengan penuturan dari informan lainnya, mengatakan bahwa:

Selama ini kepemimpinan kepala sekolah jelas peningkatannya signifikan sekali, dari yang dulu hingga sekarang jauh perubahannya. Baik bidang penambahan gedung maupun dibidang pendidikan dan jumlah peserta didiknya pun semakin meningkat.<sup>12</sup>

Dari hasil wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini adalah pemimpin yang demokratis karena dilihat bagaimana kepala sekolah mementingkan kebutuhan sekolah, kepemimpinannya dari waktu ke waktu semakin meningkat. Banyak perubahan yang dilakukan selama memimpin disekolah tersebut. Contoh kecil yang dilakukan kepala sekolah ialah dengan melengkapi fasilitas sekolah, dengan fasilitas yang memadai tentunya menjadi acuan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Menyimak dari keterangan di atas, maka dengan adanya fasilitas yang memadai hal ini dapat meningkatkan sumber daya manusia khususnya di SMP Negeri 1 Tomini, terutama meningkatkan kompetensi guru dan profesionalnya dalam menjalankan tugas. Wawancara yang penulis lakukan dengan salah seorang guru di sekolah tersebut dalam upaya peningkatan mutu guru dibawah ini:

Sebagai seorang guru adanya fasilitas yang cukup, hal tersebut memungkinkan kreatifitas kami dalam mengajar agar peserta didik dapat belajar secara aktif. Efektifitas seorang guru juga harus dapat mengembangkan hubungan interpersonal yang mana tidak ada guru yang melecehkan guru lain, kemudian melakukan musyawarah antar guru mata

---

<sup>11</sup>Moh. Iqbal, Peserta Didik (Siswa), *Wawancara*, (Tomini: 23 Mei 218).

<sup>12</sup>Sri Wahyuni, Kepala Tata Usaha, *Wawancara*, (Tomini: 12 Mei 2018).

pelajaran dan mengikuti kegiatan-kegiatan lainnya untuk menambah pengetahuan kami.<sup>13</sup>

Di samping itu, selain berbagai kegiatan yang dilakukan seorang guru dalam meningkatkan kualitas mereka. Maka, hal ini memungkinkan guru menemukan bentuk-bentuk mengajar yang sesuai khususnya dalam memberi bimbingan, dorongan, dan arahan kepada peserta didik. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan informan lainnya berikut ini:

Mengingat seorang guru sebagai pendidik, tugas kami bukan hanya sekedar mengajar tetapi harus mampu merubah sikap seorang peserta didik menjadi lebih baik. Salah satu contohnya seperti peserta didik yang tidak patuh akan tata tertib sekolah. Hal ini sangat penting bagi seorang pendidik untuk lebih memberi perhatian lebih kepada anak didiknya.<sup>14</sup>

Untuk peserta didik yang tidak taat pada aturan sekolah. Di SMP Negeri 1 Tomini memberlakukan aturan yang sudah disepakati antara pihak sekolah dan wali murid. Bahwa setiap peserta didik yang punya masalah, seperti masalah kehadirannya, berkelahi sesama mereka ataupun yang terlibat kasus merokok dan narkoba, pihak sekolah mengundang orang tua mereka untuk memberitahukan bahwa anaknya melanggar tata tertib sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah disekolah tersebut, beliau mengemukakan:

Peserta didik yang nakal atau tidak taat pada aturan sekolah, pihak sekolah memiliki ketentuan-ketentuan. Ketentuan tersebut sudah disepakati antara pihak sekolah dan wali murid. Setiap melanggar ada poin-poin tertentu, poin ini angka tertinggi 100. Contohnya untuk peserta didik yang terlibat narkoba diberi 50 poin karena itu yang paling berat, kemudian untuk masalah-masalah lainnya diberi poin 2,3, sampai 5. Apabila peserta didik mencapai poin sampai 100 maka secara otomatis peserta didik tersebut tidak bisa melanjutkan disekolah ini, atau akan disuruh mencari sekolah lain (dipindahkan).<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>Abdul Gani, Tenaga Pendidik, *Wawancara* (Tomini: 21 Mei 2018).

<sup>14</sup>Kutiarni, Tenaga Pendidik, *Wawancara* (Tomini: 21 Mei 2018).

<sup>15</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa ada banyak cara yang dilakukan pihak sekolah dalam membina peserta didik, dalam hal ini peserta didik yang tidak taat pada aturan sekolah, hal tersebut sangat membutuhkan perhatian dari semua pihak sekolah. Baik itu guru mata pelajaran maupun wali kelas terutama kepala sekolah, semua itu memiliki kewajiban untuk meluruskan sikap peserta didik untuk memberikan kesempurnaan pendidikannya.

Keterangan ini tentang perhatian terhadap peserta didik, maka sangat identik dengan keterangan dari peserta didik di sekolah tersebut mengatakan bahwa:

Kepala sekolah sangat berperan penting terhadap permasalahan disekolah dalam artian bisa memecahkan masalah dengan tepat, bukan hanya sekedar memberi perhatian terhadap guru maupun staf-stafnya tetapi lebih memperhatikan anak muridnya dan selalu memberikan toleransi yang cukup.<sup>16</sup>

Dari seluruh penjelasan di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa seorang kepala sekolah harus selalu berusaha membuat perubahan yang baik di dalam suatu sekolah. Pemimpin juga harus mampu mengelola sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana di sekolah itu sendiri. Contohnya, memberikan inspirasi, dukungan, arahan dan melengkapi fasilitas sekolah.

Sehingga sangat dibutuhkan kerjasama semua pihak sekolah untuk pencapaian tujuan yang diharapkan bersama.

### ***C. Peluang dan Tantangan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Tomini***

Saat ini peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah sudah sangat beragam dan kompleks. Hal tersebut akan meningkat di masa depan. Yang harus

---

<sup>16</sup>Aulia Zikri Sabila, Peserta Didik, *Wawancara*, (Tomini: 21 Mei 2018).

dibutuhkan oleh sekolah adalah sosok kepala sekolah yang efektif, agar sekolah tersebut mampu menghadapi berbagai macam peluang dan tantangan untuk masa depan sekolah nanti. Untuk itu selaku kepala sekolah harus mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini terdiri dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sehingga penulis dapat menjelaskan sebagai berikut:

#### 1. Peluang

Saya sebagai pemimpin yang transformasional mengelola sekolah ini, salah satu cara yang saya lakukan adalah menyampaikan program secara transparan, kemudian harus diwujudkan. Pelaksanaan program yang telah dibuat harus secara konsekuen dijalankan tanpa adanya penyimpangan agar tercapainya produktivitas belajar yang dapat meningkatkan mutu pendidikan. Selanjutnya guru dan staf lainnya sudah memadai dan 80% nya rata-rata mempunyai jenjang pendidikan SI dan sementara melanjutkan SII.<sup>17</sup>

Selain itu yang mendukung keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut:

Sarana dan prasarana yang ada di SMP Negeri 1 Tomini, sebenarnya mendukung, seperti gedung yang bagus dengan halaman yang cukup, serta perlengkapan lain yang semuanya layak di pergunakan dalam proses belajar mengajar, selain itu disekolah memiliki sarana laboratorium, perpustakaan, dan media pembelajaran yang cukup.<sup>18</sup>

Berdasarkan kutipan wawancara diatas kepala sekolah SMP Negeri 1 Tomini merupakan pemimpin yang transformasional dilihat bagaimana kepala sekolah mengelola sekolah secara transparan, serta 80% guru-guru disekolah

---

<sup>17</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

<sup>18</sup>Sri Wahyuni, Kepala Tata Usaha, *Wawancara* (Tomini: 12 Mei 2018).

sudah memadai dan mempunyai jenjang pendidikan SI dan sementara melanjutkan SII. Kemudian sarana dan prasarana sangat mendukung.

Sedangkan dari luar sekolah yang mendukung pelaksanaan pendidikan yaitu orang tua murid dan tokoh masyarakat, hal ini seperti dikemukakan oleh kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini bahwa:

Saya sangat senang karena semua unsur baik pemerintah, tokoh masyarakat, orang tua murid, semuanya mendukung program kerja yang kami buat, memang dalam penyusunan program kerja kami melibatkan semua unsur yang ada sehingga secara moral mereka ikut bertanggung jawab atas keberhasilan program kerja tersebut. Selain itu warga disini sebagian besar tidak memperlakukan dana untuk keperluan sekolah, sehingga hal tersebut sangat mendukung semua kegiatan sekolah bahkan beberapa warga bersedia menjadi donatur untuk kelancaran pendidikan.<sup>19</sup>

Dari hasil wawancara diatas bahwa yang mendukung dari luar sekolah seperti orang tua murid, tokoh masyarakat, pemerintah dan ada sebagian warga sekolah yang mau menjadi donatur sehingga mendukung kelancaran pendidikan.

## 2. Tantangan

Sebagaimana yang diketahui bahwa dalam memanfaatkan peluang dan tantangan terhadap kepemimpinan kepala sekolah ini, hal yang perlu dilakukan adalah dengan peningkatan disiplin, sering melakukan pembentukan kelompok diskusi dan peningkatan pelayanan yang terdiri dari guru, staf dan peserta didik. Kegiatan tersebut diharapkan kepala sekolah mampu mengelola atau mengembangkan sesuai potensi yang dimilikinya dan kondisi sekolah yang dipimpinnya.

Karena itu kepala sekolah merupakan penentu arah kebijakan sekolah, untuk itu kepemimpinan kepala sekolah harus mampu melaksanakan proses pembelajaran yang baik, lancar dan efektif. Menyelesaikan tugas sesuai dengan

---

<sup>19</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

waktu yang ditetapkan, menjalin hubungan harmonis dengan seluruh komponen sekolah agar bisa terlibat aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Menurut pimpinan SMP Negeri 1 Tomini, untuk tantangan kepemimpinan saya disekolah ini, bukan ketidakmauan melaksanakan tugas tapi ketidaktahuan atau ketidakpahaman apa yang harus dilakukan. Sehingga tugas saya selaku pimpinan memberitahukan bagaimana cara mengerjakan tugas tersebut dengan melakukan *sharing* kepada semua komponen disekolah. Misalnya dalam kegiatan UN, pembentukan kepanitian kegiatan tersebut salah satu cara yang biasa saya lakukan yaitu dengan bergilir, baik dari sisi ketua maupun anggota-anggotanya.<sup>20</sup>

Kepala sekolah harus dapat memahami serta melaksanakan kemampuan, peranan dan tugas di atas agar dapat mengelola problem disekolah. Sehingga berbagai permasalahan yang mungkin muncul di sekolah dapat diatasi dengan baik oleh kepala sekolah. Seperti yang dikatakan informan berikut ini:

Setiap memimpin suatu lembaga atau sekolah tidak selamanya berjalan dengan baik, pasti ada saja permasalahan yang terjadi disekolah, seperti masalah pembelajaran, kesalahpahaman (kepribadian sedikit ego) antar pegawai. Contohnya guru mengajar tidak tepat waktu, selaku pimpinan untuk mengantisipasi hal tersebut saya mendahului masuk kelas. Kemudian antara senior dan junior yang mempunyai kemauan yang berbeda dan sedikit ego, hal tersebut harus dibatasi, dan memberikan teguran disaat rapat evaluasi yang dilaksanakan tiga bulan sekali.<sup>21</sup>

Hal ini perlu diperhatikan oleh para pengelola lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah adalah fokus terhadap pelayanan sekolah. Kepala sekolah membina kerjasama pada seluruh personel secara terbuka, serta meningkatkan partisipasi aktif dari orang tua peserta didik.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan secara efektif dan efisien kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan atau kemampuan dalam menyusun perencanaan dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. Sebagaimana kutipan wawancara berikut ini:

---

<sup>20</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

<sup>21</sup>Muktasim, Kepala Sekolah, *Wawancara* (Tomini: 22 Mei 2018).

Kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini mempunyai karismatik, karena memiliki sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi. Dengan demikian kepala sekolah bisa mendapatkan dukungan setiap program kerjanya untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.<sup>22</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwa kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini mempunyai karismatik karena memiliki sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi. Dengan demikian kepala sekolah mendapat dukungan disetiap program kerjanya.

Jadi dapat dipahami bahwa peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini telah menunjukkan suatu keberhasilan yang cukup membanggakan, yang telah menjadikan SMP Negeri 1 Tomini sebagai sebuah lembaga pendidikan terpercaya serta sanggup memiliki daya saing baik di tingkat kabupaten, provinsi maupun di tingkat nasional. Dengan demikian SMP Negeri 1 Tomini adalah salah satu sekolah yang berfungsi sebagai sekolah percontohan yang memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai.

---

<sup>22</sup>Abdul Gani, Tenaga Pendidik (Guru), *Wawancara* (Tomini: 21 Mei 2018).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Sebagai penutup dari uraian Skripsi ini, pada bab terakhir merupakan kesimpulan dari uraian bab sebelumnya, sekaligus menjadi jawaban dari masalah yang telah diangkat. Adapun kesimpulan yang dimaksud adalah:

1. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini adalah kepala sekolah meningkatkan kualitas guru, staf dan peserta didik tidak hanya melalui pendidikan tetapi memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai untuk mengikuti kegiatan diluar sekolah seperti seminar dan lokakarya untuk menambah pengetahuan mereka. Kemudian mengembangkan kemampuan keterampilan peserta didik seperti kegiatan ekstrakurikuler. Di samping itu juga melengkapi fasilitas sekolah karena hal tersebut dapat meningkatkan kreatifitas guru dalam mengajar agar peserta didik belajar secara aktif.
2. Peluang dan tantangan gaya kepemimpinan transformasioanl kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini yaitu dilakukan dengan menyampaikan program secara konsekuen dan transparan, serta 80% guru-guru disekolah sudah memadai dan mempunyai jenjang pendidikan SI dan sementara melanjutkan SII kemudian sarana dan prasarana sangat mendukung. Dan ketika terjadi permasalahan disekolah, seperti masalah pembelajaran dan kesalahpahaman (kepribadian sedikit ego) antar pegawai untuk

mengantisipasi hal tersebut, kepala sekolah memberikan batas dan teguran pada saat rapat evaluasi yang dilaksanakan tiga bulan sekali.

### **B. *Implikasi Penelitian***

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan dari pembahasan Skripsi ini, maka penulis dapat menyarankan sebagai berikut:

Kepala sekolah dan pengawas harus mampu mengembangkan berbagai potensi sekolah sehingga mampu mencari dan menemukan makna dari apa yang dilakukannya. Kepala sekolah harus mampu menyusun rencana pengembangan sekolah yang baik, serta mampu memberikan keleluasaan dan ruang gerak kepada peserta didik, guru dan tenaga kependidikan untuk membangun, membentuk, serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kepala sekolah merancang interaksi yang harmonis antar komponen sekolah, sehingga segala aktivitas sekolah dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aedi Nur, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Gosyeng Publishing, 2016.
- Arifin Imam, *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-ilmu Sosial dan Keagamaan*, Cet. III, Malang: Kalimasda Press, 1996.
- B.M., Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, New York: Free Press, 1985.
- B.M., Bass, *Leadership Psychology and Organizational Behavior*, New York: Harper, 1960.
- Danim, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Bandung: CV. Alfabeta, 2005.
- J. Maleong Lexi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. XXXIV, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015.
- Masaong Abd. Kadim, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Mujiati, Ardana Komang, *Perilaku Keorganisasian I*, Jakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Neong, Muhadjir, *Perencanaan dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1992.
- Prastowo Andi, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Jogjakarta: Ar-ruz Media, 2011.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet. VI, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cet. XIX, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- S. Nasution, *Metode Research*, Cet. III, Jakarta: Bumi Askara, 2003.
- Sule Tisnawati Erni, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2004.
- Surahman Winamo, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999.
- Thoah Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

# LAMPIRAN-LAMPIRAN

## PEDOMAN OBSERVASI

1. Profil sekolah SMP Negeri 1 Tomini.
2. Visi dan Misi SMP Negeri 1 Tomini.
3. Kondisi tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik di SMP Negeri 1 Tomini.
4. Kondisi sarana dan prasarana di SMP Negeri 1 Tomini.
5. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.
6. Peluang dan tantangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini.

## PEDOMAN WAWANCARA

### A. Kepala Sekolah

1. Bagaimana sejarah sekolah SMP Negeri 1 Tomini?
2. Bagaimana visi dan misi SMP Negeri 1 Tomini?
3. Bagaimana keadaan guru, staf dan siswa SMP Negeri 1 Tomini?
4. Bagaimana keadaan sarana dan prasarana SMP Negeri 1 Tomini?
5. Bagaimana pendapat bapak tentang gaya kepemimpinan?
6. Gaya apa yang bapak terapkan dalam kepemimpinan di SMP Negeri 1 Tomini?
7. Bagaimana upaya meningkatkan sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini?
8. Apa saja yang bapak lakukan untuk meningkatkan sarana dan prasaran sekolah?
9. Apakah peluang dan tantangan di SMP Negeri 1 Tomini?
10. Bagaimana cara bapak dalam menyelesaikan permasalahan di sekolah?
11. Selama ini apa yang bapak lakukan dalam menjadikan sekolah ini lebih maju?

### B. Guru, Staf lainnya dan Siswa

1. Bagaimana pendapat bapak/ibu tentang gaya kepemimpinan?
2. Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan kepala sekolah di SMP Negeri 1 Tomini?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja para pegawai di SMP Negeri 1 Tomini?

4. Apa saja Program /kegiatan dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Tomini?
5. Apakah selama ini kepemimpinan kepala sekolah hingga sekarang, adakah perubahan yang dapat dirasakan?



KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Alamat : Jl. Diponegoro No. 23 Telp. (0451) 460798 Fax. (0451) 460165 Palu 94221  
Email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id) - website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id)

Nomor  
Lampiran  
Hal

401 /In.13/F.I/PP.00.9/5/2018

Palu, 7 Mei 2018

**Izin Penelitian Untuk  
Menyusun Skripsi**

Kepada Yth.  
Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Tomini

Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum War. Wab.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Sarmila
NIM	: 14.1.03.0012
Tempat Tanggal Lahir	: Paddakalawa, 01 Maret 1995
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat	: Jln. Ponegoro

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul: **"GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA"**.

Dosen Pembimbing :

1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd.
2. Dr. Moh Ali, M.Pd.I.

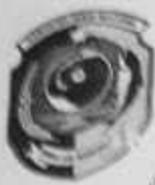
Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk mengadakan penelitian di SMP Negeri 1 Tomini.

Wassalam.



Mohammad dhan, S.Ag., M.Ag/  
NIP. 19720125 200003 1 001

Tembusan :  
Wakil Rektor I



SURAT KETERANGAN  
Nomor : 801/04.73/TU

Yang bertanda tangan dibawah ini *Kepala SMP Negeri 1 Tomini Kecamatan Tomini Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah*, menerangkan dengan benar :

Nama	: SARMILA
Nomor Stambuk	: 14.1.03.0012
Tempat Tanggal Lahir	: Paddakalawa, 01 Maret 1995
Semester	: VIII ( Delapan )
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Adalah benar yang bersangkutan diatas telah melaksanakan Observasi dan Penelitian untuk memperoleh data dalam rangka menyelesaikan Skripsi dengan judul "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dapat dipergunakan seperlunya.

Parigi, 30 Mei 2018  
Kepala Sekolah,  
  
MUKTASIM S.Pd., M.Pd.  
NIP.1987031009





KEMENTERIAN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Alamat : Jl. Diponegoro No. 23 Telp. (0451) 460798, 462380 Fax. 460165 Palu 94221  
Sulawesi Tengah Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id) E-mail : [burnas@iainpalu.ac.id](mailto:burnas@iainpalu.ac.id)

Nomor  
Sifat  
Lampiran  
Perihal

: 12 /In.13/F.I/PP.00.9/1/2018

: Penting

:-

: Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi.

Palu, 08 Januari 2018

Kepada Yth.

1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalangi, M.Pd.I.
2. Dr. Moh. Ali., M.Pd.I. (Pembimbing I)
3. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu (Pembimbing II)

*Assalamu Alaikum War. Wab.*

Dalam rangka kegiatan Seminar Proposal Skripsi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu yang akan dipresentasikan oleh:

Nama : Sarmila  
NIM : 14.1.03.0012  
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)  
Judul Skripsi : GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL KEALA SEKOLAH  
DALAM MENUNJUKKAN MUTU SUMBER  
DAYA MANUSIA.

Maka dengan hormat diundang untuk menghadiri Seminar Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/tanggal : Senin, 08 Januari 2018  
Jam : 09.00 wita - Selesai  
Tempat : Ruang Munaqasyah Lt. 2 FTIK

*Wassalam,*

a.n. Dekan  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan  
Islam.

  
Elya, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19740515 200604 2 001

Catatan:

- Undangan ini di foto kopi sejumlah 6 rangkap, dengan rincian:
- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing I (dengan proposal skripsi).
  - b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi).
  - c. 1 rangkap untuk Ketua Jurusan.
  - d. 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman.
  - e. 1 rangkap untuk Subbag Umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.
  - f. 1 rangkap untuk Subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

**AKULAS LARBY AH DAN UMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

NO.	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DAN PEMBIMBING
1	Rabu 15 / 11 / 2017	Muhammad	Fitrijo Fepelo Sekolah & guru yang Peningkatan Kualitas Pembelajaran di SMP Satu Atap Aripabato Kec. Aripabato, Kab. Parigi Moutong	1. Dr. Azwa M.Pd 2. Sjakir Lobud, S.Ag, M.Pd	
2	Rabu 15 November 2017	Suryanto Hagila	Studi tentang Peningkatan Media Pembelajaran dalam peningkatan mutu Pendidikan di SMP 1 Latenani	1. Dr. AISMA M.Pd 2. Dr. Rizwandi, SS, M.Pd	
3	12 Desember 2017	Ratun Hafisah	Analisis makna (makna dan saundarya saundaranya) dalam surah Al-Maidah	1. Dis Rasyid Ridho, M.Pd 2. Titin Fabrieh, S.Pd, M.Pd.1	
4	Kamis 17 Desember 2017	Iia Magfirah	Penerapan Model Pembelajaran Games dalam Meningkatkan hasil belajar Pd materi pokok Hakekat Allah dan hakekat di SMP 13 Setel	1. Dr. Rustina S.Ag, M.Pd 2. Dis Muth Flor Holiflet, M.Pd	
5	Kamis 14 Desember 2017	MUZAKIR	Sistem Pembelajaran ke-Disiplinan Peserta Didik dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMP 13 Setel	1. Dr. Marsul Madhuni, M.Pd.1 2. A. Morkarum, S.Ag M.Th.1	
6	Senin 18 Desember 2017	M. Abdul Salam	Sistem informasi manajemen dalam pengembangan sistem informasi di SMP 13 Setel	1. Prof. Dr. H. Supriyanti, S.Pd, M.Pd 2. Sjakir Lobud, S.Ag, M.Pd	
7	Kamis 14 / 01 / 2018	Mbs. Gasra	Studi tentang Peningkatan Kualitas Pembelajaran di SMP 13 Setel	1. Dr. Mhd. Ali M.Pd 2. Dr. Silvana S.Ag, M.Pd	
8	Kamis 14 / 01 / 2018	Sathias	Manajemen pembelajaran di SMP 13 Setel	1. Dr. Silvana S.Ag, M.Pd 2. Awi Kurniawan, S.Pd, M.Pd	
9	Senin 08 / 01 / 2018	Elly Huseinikh	etoketes pemecahan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Parigi Moutong	1. Prof. Dr. H. Sjakir Lobud, M.Pd 2. Sjakir Lobud, S.Ag, M.Pd	
10	Kamis 11 / 01 / 2018	(Name obscured)	(Title obscured)	1. Dis Sjakir Lobud 2. Mhd. Ali, S.Pd, M.Pd	

Catatan: Kartu ini akan dibagikan secara bertahap, dan akan diserahkan untuk diserahkan.



PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : SARMILA  
 NIM : PADDAKALAWA, 01-03-1995  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Semester :  
 HP : 085340649028

Jurusan :  
 Manajemen Pendidikan Islam (S1)  
 Jl. Diponegoro

Judul I :  
 EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN QUALITY ASSURANCE DI SMP NEGERI 1 TOMINI

Judul II :  
 MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMP NEGERI 1 TOMINI

Judul III :  
 GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP NEGERI 1 TOMINI

Palu, 08 Agustus 2017

Mahasiswa,

SARMILA  
 NIM. 141030012

Disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Pembimbing I : Prof. Dr. SAGAF S. PETTALONGI M.Pd.

Pembimbing II : Dr. MOH. ALI M.Pd.I.

Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
 dan Pengembangan Kelembagaan,

Wakil Dekan  
 NIP. 197405152006042001

Ketua Jurusan,

ELYA Ag., M.Ag.  
 NIP. 197405152006042001

TENTANG

PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALU

- Membina
- Mengingat
- a. Bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu. Untuk itu dipandang perlu menunjuk pembimbing proposal dan skripsi;
  - b. Bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap (mampu) melaksanakan tugas
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
  3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  5. Peraturan Presiden RI Nomor 51 Tahun 2013 tentang Perubahan Status STAIN Palu menjadi IAIN Palu;
  6. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 92 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palu;
  7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi;
  8. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
  9. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman, Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
  10. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 004/U/2002 tentang Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi;
  11. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu Nomor 73 Tahun 2014.

MEMUTUSKAN

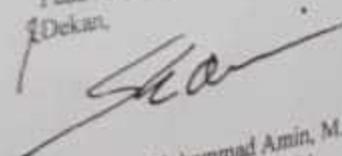
Mempesan : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA IAIN PALU

Memo : Menunjuk Saudara (i):  
1. Prof. Dr. H. Sagaf S. Pentalongi, M.Pd.  
2. Dr. Moh. Ali, M.Pd.I.  
Masing-masing sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa:

Nama : Sarmila  
Nomor Induk : 14.1.03.0012  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : "GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP NEGERI 1 TOMINI."

- Mengingat
- Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;
  - Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan pada DIPA IAIN Palu tahun 2018;
  - Salinan surat keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 10 Agustus 2017  
Dekan,

  
Drs. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I  
NIP. 19650612 199203 1 004

## DAFTAR INFORMAN

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Muktasim, S.Pd.,M.Pd. NIP:196510091987031009	Kepala Sekolah	
2	Abdul Gani, S.Pd. NIP: 196704121997021003	Wakasek	
3	Kutiarni, S.Pd. NIP: 196405071486012006	Wakasek Kurikulum	
4	Sri Wahyuni, S.Pd. NIP: 197708042014062005	Kepala Tata Usaha	
5	Aulia Zikri Sabilah	Siswi	
6	Moh. Iqbal	Ketos	

## DOKUMENTASI



### A. Wawancara



Bersama Bapak Muktasim, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Tomini



Bersama Bapak Abdul Gani, S.Pd. Selaku Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Tomini



Bersama Ibu Kutiarni, S.Pd. Selaku Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Tomini



Bersama Ibu Sri Wahyuni, S.Pd. selaku Kepala Tata Usaha di SMP Negeri 1 Tomini



Bersama Adik Aulia Zikri Sabila, salah satu Siswi di SMP Negeri 1 Tomini



Bersama Adik Moh. Iqbal, salah satu Siswa di SMP Negeri 1 Tomini

## B. Kondisi Sekolah



Proses Belajar Mengajar



Praktek Melukis



Prestasi di SMP Negeri 1 Tomini Sampai ke Tingkat Nasional



Gedung Sekolah

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



SARMILA, dilahirkan di Kabupaten Pinrang tepatnya di Desa Paddakalawa Kecamatan Mattirobulu pada hari Rabu tanggal 01 Maret 1995. Anak kedua dari empat bersaudara pasangan dari Mursalim dan Ramla Hakim. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD 278 Paddakalawa kelas 1 sampai 3 kemudian pindah sekolah di SDN Tomini kelas 4 sampai lulus pada tahun 2007. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Tomini Kecamatan Tomini Kabupaten Parigi Moutong dan lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan Madrasah Aliyah Alkhairaat Tomini dan selesai pada tahun 2013. Pada tahun itu juga peneliti belum melanjutkan Studi di perguruan tinggi dikarenakan faktor biaya yang belum mencukupi, kemudian untuk bisa melanjutkan studinya peneliti mencari penghasilan sendiri dan akhirnya melanjutkan pendidikan pada tahun 2014 sampai 2018, tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sesungguhnya, dan dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.