

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH
ALIYAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI GURU PAI
(Studi di MAN 01 Kepahiang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (SI)
dalam Ilmu Tarbiyah**



OLEH:

**SUTIO AGUSTIAN
NIM. 14531054**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUSI AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN CURUP
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak Ketua IAIN Curup
di
Curup

Assalamualaikum Wr, Wb.

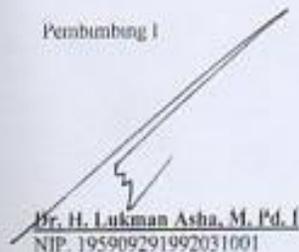
Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami terpendapat skripsi saudara Sutio Agustian mahasiswa IAIN Curup yang berjudul: "*Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Atiyah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI (Studi di MAN 01 Kepahiang)*" sudah dapat di ajukan dalam sidang munaqasah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Terima kasih

Wassalamualaikum Wr, Wb.

Curup, Juli 2018

Pembimbing I



Dr. H. Lukman Asha, M. Pd. I
NIP. 195909291992031001

Pembimbing II



Masudi, M. FIl. I
NIP. 196707112005011006

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sutio Agustian
Nomor Induk Mahasiswa : 14531054
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar keserjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, Juli 2018
Penulis,


Sutio Agustian
Nim: 14531054



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP**

Jalan Dr. A.K. Gani No. 01 Kotak Pos 106 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 1193 /In.34/1/PP.00.9/08/2018

Nama : Sutio Agustian
NIM : 14531054
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Pendidikan Agama Islam (PAI)
Judul : Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI (Studi di MAN 01 Kepahiang)

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : Senin, 13 Agustus 2018

Pukul : 15.00 – 16.30 WIB

Tempat : Gedung Munaqosah Tarbiyah Ruang 2 IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

Curup, 13 Agustus 2018
Rektor IAIN Curup,

Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd.
NIP.19711211 199903 1 004

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. H. Lukman Asha, M. Pd. I
NIP. 19590929 199203 1 001

Sekretaris,

Masduki, M. Fil. I
NIP. 19670711 200501 1 006

Penguji I,

Dr. Sutarto, M.Pd.
NIP. 19740921 200003 1 003

Penguji II,

Dra. Sri Rahmaningsih, M. Pd. I
NIP. 19611115 199101 2 001

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI (Studi di MAN 01 Kepahiang)”. Kemudian juga tidak lupa penulis ucapkan shalawat serta salam kepada Rasulullah SAW, keluarga serta sahabatnya. Semoga dengan seringnya kita bershalawat kepada beliau, akan mendapat syafa’at di hari kiamat nanti.

Adapun skripsi yang sederhana ini, penulis susun dalam rangka untuk memperoleh gelar sarjana pada fakultas tarbiyah jurusan pendidikan agama islam (S-1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Penulis menyadari sepenuhnya tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tidaklah mungkin penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan sumbangan baik materil maupun spirituil dalam menyelesaikan skripsi ini :

1. Bapak Dr. Rahmat Hidayat, M.Ag. M.Pd, sebagai Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
2. Bapak Hendra Harmi, M. Pd, selaku Plt. Wakil Rektor I, Bapak Dr. Hamengkubuwono, M. Pd, selaku Plt. Wakil Rektor II, dan Bapak Dr. H. Lukman Asha, M. Pd. I, selaku Plt. Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
3. Bapak Dr. H. Beni Azwar, M. Pd., Kons, selaku Ketua jurusan tarbiyah IAIN Curup
4. Bapak, Dr. Idi Warsah, M. Pd. I, selaku Ketua Prodi PAI IAIN Curup

5. Bapak H. Abdul Rahman M. Pd. I, selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa membantu dalam penyelesaian studiku.
6. Bapak Dr. H. Lukman Asha, M. Pd. I, selaku pembimbing I dan Bapak Masudi M. Fill. I, selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini dengan mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Civitas Akademika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama menggapai pendidikan di Prodi PAI IAIN Curup.
8. Kepada teman-teman dan sahabat yang telah membantu sehingga terselesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas balasan kebaikan dan bantuan segala pihak yang terlibat dengan nilai pahala di sisi-Nya. Amin.

Wassalammualaikum Wr. Wb

Curup, Juli 2018
Penulis,

Sutio Agustian
NIM. 14531054

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ❖ *Dua Hal yang selalu saya lakukan yaitu berusaha berkali-kali serta berdo'a lagi dan lagi.*
- ❖ *Jangan pernah menunggu waktu esok untuk menyelesaikan sesuatu karena waktu tidak akan menunggumu.*

Persembahan

Dalam setiap langkahku aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan didiriku, meski belum semua itu kuraih 'insyaallah atas dukungan doa dan restu semua mimpi itu kan terjawab di masa penuh kehangatan nanti. Untuk itu kupersembahkan ungkapan terimakasih kepada:

1. **Aba dan Mak tercinta yang menyayangi penulis sedari kecil yang telah banyak memberikan dukungan yang besar dalam pembuatan skripsi ini sehingga keinginan dan harapan kalian terwujud dalam sebuah karya nyata, "I Love You".**
2. **Kakandaku (Oka Putra Jaya, S. Pd. I), ayundaku (Heni Dayanti) dan kakak ipar (Ahmad Todi) kalian adalah saudara terbaik dalam hidupku yang selalu memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan studiku dengan baik.**
3. **Keponakanku (Ulfa Fajarianti dan Ahmad Faizar) yang telah memberikan senyum dan semangat dalam hidupku.**
4. **Nenek (Saidah) Alm)) dan Mbahku (Poniman) Alm)) terimakasih atas kesempatan dan kasih sayangnya.**
5. **Sanak keluargaku yang tak bisa kusebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan dan do'anya.**
6. **Teman-teman sewaktu KKPM dan PPL.**
7. **Agama dan almamaterku yang tercinta.**

ABSTRAK

Sutio Agustian: Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI (Studi di MAN 01 Kepahiang)

Latar belakang dalam penelitian ini bahwa pemberian motivasi dari kepala sekolah akan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, karena kurangnya arahan langsung dari kepala sekolah sebagai sarana motivasi bagi guru sehingga guru akan enggan untuk meningkatkan kinerjanya. Padahal keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah Negeri 01 Kepahiang dan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala MA Negeri 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menelaah seluruh data yang terkumpul dari hasil pengamatan (observasi, wawancara dan dokumentasi), mengadakan reduksi data, display data, kesimpulan dan verifikasi.

Simpulan penelitian ini yakni : 1) Kepemimpinan Transformasional Kepala MA Negeri 01 Kepahiang seperti membentuk kontrak kerja dengan guru-guru, *planning* dan evaluasi, meningkatkan pengetahuan tentang Ilmu Tehknologi melalui pelatihan-pelatihan yang di berikan, memberikan dorongan dan motivasi kepada guru-guru, mengutamakan berjalannya visi dan misi, menjadikan diri sebagai orang yang dapat di contoh bergerak dalam segala hal dengan mengajak bukan memerintah, memberikan penguatan dalam setiap rapat, apel, menerapkan kedisiplinan dan menjalin kerja sama yang baik antar sesama rekan kerja yang memprioritas kemajuan bersama. 2) Kepemimpinan Transformasional Kepala MAN 01 Kepahiang Dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI seperti memberikan *reward* kepada setiap guru yang memiliki kinerja baik dalam bidangnya, promosi jabatan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru yang menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik, memberikan sanksi yang sepatasnya terhadap kesalahan dan kelemahan yang dilakukan oleh guru PAI, memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru untuk mengikuti pelatihan k-13

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasioanal dan Motivasi Guru PAI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemimpin transformasional adalah individu yang memiliki profil kepemimpinan yang mampu menjelaskan bagaimana dia memimpin, mengubah tim atau lembaga dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi dan memberi inspirasi kepada para guru atau pegawai lainnya untuk berusaha mencapai visi itu.

MAN 01 Kepahiang menunjukkan keunggulan-keunggulan, beberapa fakta yang dapat diungkap dalam tulisan ini adalah; (1) lingkungan Madrasah terletak di pusat aktifitas desa atau kecamatan sehingga aktifitas Madrasah sangat dekat dengan lingkungan masyarakat sekitar dan masyarakat menjadi bagian dari kegiatan dan kemajuan Madrasah; (2) Selalu ada upaya yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas dan motivasi para guru dengan mengikutkan mereka dalam kegiatan pelatihan (*training*) baik tingkat kabupaten/kota, provinsi hingga tingkat nasional seperti penyiapan trainer Kegiatan olympiade sains dan agama tingkat nasional yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama RI dan Kementrian Pendidikan Nasional; (3) Budaya Madrasah erat dengan budaya religiusitas masyarakat Melayu seperti hafalan al-Qur'an, sholat dhuha, marawis, pidato bahasa Arab, kegiatan yasinan dan lain sebagainya. Kegiatan relegius yang ada di madrasah jelas mendukung kegiatan akademik di lingkungan sekolah.

Secara spesifik, gambaran profil madrasah, masing-masing dapat dideskripsikan sebagai berikut:

MAN 01 Kepahiang berada di Kecamatan Merigi Kabupaten Kepahiang. Madrasah ini dekat dengan situasi sosial dan budaya keagamaan. Madrasah ini berdiri satu kompleks dengan MTs N 1 Kepahiang dan MIN 3 Kepahiang, Posisi itu menciptakan interaksi religious diantara ketiganya. Jumlah guru di MAN 01 Kepahiang sebanyak 17 orang berstatus PNS, dan 12 orang guru honorer serta orang 2 tenaga kependidikan.

MAN 01 Kepahiang memiliki banyak keunggulan terutama dalam bidang sosial dan budaya. Tenaga pendidik di MAN 01 Kepahiang secara periodeik mengikuti pelatihan baik di tingkat kota dan provinsi maupun nasional, seperti pelatihan dalam mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti kegiatan olympiade baik tingkat local maupun nasional.

Prestasi MAN 01 Kepahiang baik prestasi Akademik maupun Non-Akademik selalu meningkat dimana saat dipimpin oleh Ibu Rosnani pada tahun 2017 sampai sekarang, Sebagian kemandirian-kemajuan tersebut di antaranya adalah: dari bidang MTQ (agama) MAN 01 Kepahiang berada ditingkat provinsi dan juara 3 pada tahun 2017 pada cabang tilawah. Kemudian dari segi ekstrakurikuler sudah berada ditingkat kabupaten, kemudian dari segi eksak (IPA, KIMIA, FISIKA) melaju ketingkat nasional dan prestasi-prestasi yang lainnya yang menjadi kebanggaan di MAN 01 Kepahiang.¹

Kepala MAN 01 Kepahiang juga sudah melakukan banyak perubahan yang membudaya yaitu tradisi rapat yang selalu dilakukan kepala Madrasah dalam menyelesaikan masalah dilaksanakan 4 x setahun yaitu rapat UN, rapat PPDB, rapat

¹ Wawancara Dengan Ibu Rosnani, Kepala MAN 01 Kepahiang, Tanggal 20 Juli 2018.

semesteran, rapat kenaikan kelas dan rapat yang sifatnya insidental. MAN 01 Kepahiang sudah banyak pencapaian keunggulan yang dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan visi misi dan program kerja. Budaya madrasah yang masih tetap dipertahankan yaitu sebelum masuk kelas para siswa wajib sholat duha bersama dan mengisi absensi kehadiran sholat duha dan sholat dzuhur bersama.

Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh adalah pada peningkatan motivasi guru, pemimpin transformasional yang mampu memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas guru yaitu bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun dalam kinerja guru PAI di MAN 01 Kepahiang dalam pelaksanaannya masih ada yang belum maksimal. Dan masih ada beberapa guru yang memiliki motivasi dalam mengajar yang berbeda-beda. Pemberian motivasi dari kepala sekolah akan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru, karena kurangnya arahan langsung dari kepala sekolah sebagai sarana motivasi bagi guru sehingga guru akan enggan untuk meningkatkan kinerjanya. Padahal keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya.

Dari pemaparan di atas menjadikan penulis tertarik untuk meneliti serta mengkaji lebih dalam berkenaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI (studi di MAN 01 Kepahiang).

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas maka penelitian ini difokuskan bagaimana kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan transformasional kepala MA Negeri 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala MA Negeri 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI

D. Manfaat Penelitian

Setelah penulis menyelesaikan penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala MA Negeri 01 kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru pendidikan agama islam maka penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Secara Teoritis

Dalam penelitian ini dari segi ilmiah untuk pengembangan ilmu pengetahuan yaitu dapat memberikan sumbangan terhadap khasanah pengembangan ilmu dalam dunia pendidikan, khususnya menyangkut kepemimpinan transformasional kepala madrasah aliyah.

2. Secara Praktis

Bagi pihak MA Negeri 01 kepahiang, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi pemikiran dan menjadikan bahan pertimbangan untuk membantu pemecahan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Studi Umum Tentang Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Burn dan Bass seperti yang dikutip oleh Daryanto menjelaskan kepemimpinan transformasional yakni:

Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya. Efek-efek transformasional dicapai dengan menggunakan karisma, kepemimpinan inspirasional, perhatian yang diindividualisasi serta stimulasi intelektual.²

Dari pendapat tersebut dapat penulis pahami bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai kepekaan untuk memposisikan dirinya seperti pandangan komponen organisasi pendidikan, ia sangat menjaga kredibilitasnya sebagai pemimpin yang ingin membawa organisasi pendidikan pada nilai dan moral yang tinggi.

² Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 24

Hasil penelitian Bennis dan Nanus, Tichy dan Devanna seperti yang di kutip oleh Daryanto memberikan suatu kejelasan tentang cara pemimpin transformasional mengubah budaya dan strategi-strategi sebuah organisasi. Pada umumnya, para pemimpin transformasional memformulasikan sebuah visi, mengembangkan sebuah komitmen terhadapnya, melaksanakan strategi-strategi untuk mencapai visi tersebut dan menanamkan nilai-nilai baru.³

Dari pendapat teori di atas dapat penulis pahami bahwa seorang pemimpin transformasional harus mampu membangkitkan komitmen pengikutnya dengan kesadarannya membangun visi organisasi, melakukan perubahan-perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru untuk membawa organisasi menjadi lebih baik.

Transformasi berarti perubahan besar dan menyeluruh, bukan sekedar perubahan secara alami (*change*). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki ambisi besar untuk melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan dalam organisasi, agar diperoleh tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian pemimpin transformasional harus visioner dan futuristik, yaitu pemimpin yang memiliki pandangan jauh kedepan. Menurut teori transformasional, untuk menjadi pemimpin yang sukses, dia harus membangkitkan komitmen pengikutnya untuk membangun nilai-nilai organisasi atas kesadarannya sendiri, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan-perubahan, dan mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Untuk menjadi pemimpin transformasional, ia harus melaksanakan tugasnya dengan cara:

- a. Membangun kesadaran pengikutnya akan pentingnya semua pihak mengembangkan nilai-nilai organisasi, dan perlunya semua pihak harus bekerja keras untuk meningkatkan produktivitas organisasi

³ Daryanto, *Ibid*, h. 24

- b. Mengembangkan komitmen berorganisasi dengan mengembangkan kesadaran ikut memiliki organisasi (*sense of belonging*), dan kesadaran untuk ikut bertanggung jawab menjaga keutuhan dan kehidupan organisasi, serta berusaha memelihara dan memajukan organisasi (*sense of responsibility*).⁴

Dapat penulis pahami bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas organisasi melalui komunikasi yang terarah, agar pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformatif bagi setiap orang.

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. Transformasional karenanya mengandung sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi real. Dengan demikian seorang Kepala Sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika dia mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia instrumen maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah.⁵

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional ini, Leithwood dkk. Menulis, "*Transformational Leadership, I see to be sensitive to organization*

⁴Wuradji, *The Educational Leadership: Kepemimpinan Transformasional*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), h. 50-51

⁵ Sudarwan, *Kepemimpinan Konsep dan Transformasi*, Rineka Cipta, Jakarta : 2003, hal. 87

building, developing shared vision, distributing leadership an building school culture necessary to current restructuring effort in schools.”⁶ Kutipan ini mengartikan bahwa kepemimpinan transformational mengiring SDM yang dipimpin kearah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visis secara bersama, kewenangan kepemimpinan dan membangun kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah itu.

Apakah kepemimpinan transformasional berdampak positif bagi pembentukan kultur organisasi sekolah, termasuk kultur baru pembelajaran? Seperti ditulis oleh Barnett. McCormick, dan Connors, studi-studi mengenai kekinian mengenai dampak kepemimpinan dan mengkoordinasi pada inisiatif-inisiatif restrukturisasi. Dan menurut apa yang dirasakan oleh guru hal itu memberikan sumbangsih bagi perbaikan perolehan belajar pada siswa. Walau bagaimanapun, kontribusi ini dimediasi oleh orang lain, peristiwa-peristiwa dan faktor organisasi seperti, komitmen guru, kepuasan kerja guru, kepuasan kerja guru, praktrek-praktek pembelajaran atau kultur sekolah.

Hasil studi yang penulis lakukan ini membuktikan bahwa komitmen guru, kepuasan kerja guru dalam bekerja da kultur sekolah memberikan efek positif bagi inisiatif restrukturisasi organisasi sekolah dan perbaikan perolehan hasil belajar siswa. Kepemimpinan transformasional karenanya memiliki fokus transformasi kepada guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran.

⁶ Sudarwan, *Ibid.*

Setiap orang yang diangkat menjadi Kepala Sekolah didasarkan atas kelebihan-kelebihan yang dimilikinya dari pada orang-orang yang dipimpinya. Masing-masing orang mempunyai kelebihan disamping kekurangan-kekurangannya. Dalam keadaan tertentu dan pada waktu tertentu kelebihan-kelebihan itu dapat dipergunakan untuk bertindak sebagai pemimpin atau Kepala Sekolah, akan tetapi tidak semua orang dapat menggunakan kelebihannya itu untuk memimpin.

Untuk menjadi seorang pemimpin diperlukan adanya syarat-syarat tertentu, dan serta sifat-sifat yang harus dimiliki seseorang berbeda menurut golongan dan fungsi jabatan yang dipegangnya. Untuk menjadi pemimpin perusahaan tidak mungkin sama syarat-syarat dan sifat yang diperlukan dengan pemimpin dalam ketentaraan.

Sedangkan Abdul Rachman berpendapat bahwa sifat-sifat khusus yang termasuk dengan sifat-sifat umum itu adalah ;

1. Adil, tidak membedakan bawahan yang satu dengan yang lain.
2. Suka melindungi, saling membutuhkan rasa aman pada bawahan
3. Penuh inisiatif, daya tarik, percaya pada diri sendiri

Untuk sifat khususnya adalah:

1. Ramah-tamah
2. Cerdas, dapat berpikir logis
3. Sabar, dan tidak tergesa-gesa
4. Ulet dalam mengatasi tantangan
5. Mudah dalam mengambil keputusan Jujur⁷

⁷Sudarwan, *Ibid*, hal. 122-123.

Sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin seperti yang dikemukakan para ahli tersebut merupakan tipe ideal yang tentu akan sulit dijumpai, khususnya untuk keseluruhan sifat-sifat ideal tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, synopsis sifat kepemimpinan yang dikemukakan dalam penelitian ini meliputi sifat-sifat sebagai berikut :

1. Adil, tidak membedakan bawahan yang satu dengan yang lain.
2. Suka melindungi, saling membutuhkan rasa aman pada bawahan
3. Penuh inisiatif, daya tarik, percaya pada diri sendiri
4. Ramah tamah
5. Cerdas, dapat berpikir logis
6. Sabar, dan tidak tergesa-gesa
7. Ulet dalam mengatasi tantangan
8. Mudah dalam mengambil keputusan
9. Jujur

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan, dengan kata lain berarti adanya keinginan orang-orang untuk mengikuti yang akan membuat seseorang menjadi pemimpin, selain itu orang-orang cenderung mengikuti mereka yang dipandang dapat menyediakan sarana untuk mencapai tujuan, keinginan, dan kebutuhan mereka sendiri. Konsekuensi antara kepemimpinan dan motivasi sangat erat hubungannya dengan memahami motivasi, seorang pemimpin dapat

lebih mengetahui hal-hal yang diinginkan orang-orang dan mengapa mereka bertindak seperti yang diperlihatkan.

Ditinjau dari sejarah perkembangannya dapat dikemukakan disini adanya tiga Konsep kepemimpinan yaitu ;

1. Suatu konsep yang menganggap bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang berupa sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang ada pada diri seorang pemimpin. Menurut Konsep ini kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader*. Jadi seorang dapat menjadi pemimpin karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu (*leader are boomed and not made*). Konsep ini merupakan Konsep kepemimpinan yang paling tua dan paling lama dianut orang. Bahkan di dalam kehidupan masyarakat kita hingga dewasa konsep tersebut masih dapat dilihat dengan jelas. Masih banyak pandangan orang-orang, terutama dalam masyarakat agraris, feodal yang beranggapan bahwa seorang muncul diangkat sebagai pemimpin semata-mata karena ia dianggap memiliki sifat-sifat yang baik setidaknya-tidaknya memiliki sifat-sifat yang baik setidaknya-tidaknya memiliki potensi yang merupakan pembawaan atau bahkan turunan, yang diharapkan dapat menjadi suri tauladan bagi orang-orang lain yang akan dipimpinya. Sebagai contoh kongret dapat dilihat misalnya pada cara pemilihan calon Kepala Desa di daerah-daerah di negeri kita.

2. Konsep kedua agak lebih maju lagi, konsep ini memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok (*function of group*). Menurut konsep ini sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang paling penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya. Setiap kelompok mempunyai sifat dan ciri yang berlainan sehingga memerlukan tipe atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Seorang ketua Rukun Tetangga (RT) yang telah berhasil memimpin dan membina warga masyarakat di wilayah Jakarta Pusat. Misalnya belum tentu dapat berhasil jika ia diserahi sebagai ketua RT di daerah Tambun, hal ini disebabkan karena warga Jakarta Pusat memiliki sifat dan ciri yang tidak sama dengan warga masyarakat daerah Tambun.
3. Konsep ketiga adalah merupakan konsep yang lebih maju lagi, konsep ini tidak hanya didasari atas pandangan yang bersifat psikologis dan sosiologis, tetapi juga atas ekonomi dan politis. Menurut konsep ini kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi dari situasi (*function of the situation*). Disamping sifat-sifat individu pemimpin dan fungsi kelompok seperti pada konsep pertama dan kedua, kondisi dan situasi tempat kelompok berada itu mendapat penghasilan pula dalam masalah kepemimpinan. Konsep yang ketiga ini merupakan bahwa, betapapun seorang pemimpin telah memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik dan dapat menjalankan fungsinya sebagai anggota kelompok, sukses tidaknya suatu kepemimpinan masih ditentukan pula oleh situasi yang selalu berubah yang mempengaruhi dan

perkembangan kelompok, sukses tidaknya suatu kepemimpinan masih ditentukan pula oleh situasi yang selalu berubah yang mempengaruhi dan perkembangan kehidupan kelompok yang dipimpinnya. Kita mengetahui bahwa adat istiadat, kebudayaan, mobilitas, dan struktur sosial, politik pemerintah atau masyarakat selalu mengalami perkembangan ke arah kemajuan. Demikian pula halnya dengan organisasi-organisasi dan lembaga-lembaga di dalam masyarakat dan negara. Adanya perubahan dan perkembangan dalam sifat-sifat, kemampuan dan gaya kepemimpinan yang diperlukan. Seorang Gubernur yang pernah sukses dalam memimpin suatu daerah pada masa yang lalu, belum dapat dipastikan bahwa ia akan sukses pula jika diangkat lagi dalam jabatan yang sama di waktu sekarang.⁸

Demikianlah untuk mendapat kepemimpinan yang ideal, ketiga konsep tersebut di atas harus dipadukan karena ketiga-tiganya saling melengkapi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan bersama, karena itu pemimpin mempunyai tugas-tugas. Menurut Kreating, tentang tugas kepemimpinan ini yakni “Tugas kepemimpinan, meliputi dua bidang utama; pekerjaan yang harus diselesaikan dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya. Tugas yang berhubungan dengan pekerjaan perlu agar pekerjaan kelompok dapat diselesaikan dan kelompok mencapai tujuannya. Tugas yang

⁸ Ngalm Purwanto, *Adm dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung : 1999, hal. 24-25

berhubungan antar orang yang bekerja sama menyelesaikan pekerjaan itu lancar dan enak jalannya.”⁹

Pengertian tentang tugas kepemimpinan di atas, membagi dua bidang kepemimpinan yang utama, yaitu berorientasi pada tugas dan berorientasi pada manusia. Berarti seseorang menjadi pemimpin harus benar-benar melaksanakan tugas-tugasnya tersebut secara efisien, efektif, dan bertanggung jawab. Karena itu seorang pemimpin harus memiliki kualitas yang baik itu adalah juga pemimpin yang berkualitas.

Sudarman Danim menyatakan bahwa “Kualitas kepemimpinan yang diharapkan oleh bawahannya ini meliputi lima karakteristik.” Karakteristik yang harus dipenuhi pemimpin yaitu :

1. Bawahan menginginkan agar pemimpinnya mempunyai tujuan yang jelas dan konsisten, bukan yang selalu mengikuti arah angin.
2. Bawahan menginginkan pemimpinnya membuat rencana yang baik dan dapat dijangkau, bukan rencana yang muluk-muluk yang bersifat utopia, mimpi, atau harapan wangsit.
3. Bawahan menginginkan pemimpin yang secara terus menerus menginformasikan kemajuan perusahaan atau organisasi kepadanya.
4. Bawahan menghendaki agar pemimpinnya memperlakukan mereka sebagai manusia bukan sebagai robot.
5. Bawahan menuntut pemimpin yang mampu membawa kemajuan organisasi secara arif bijaksana.¹⁰

Pendapat di atas menegaskan bahwa kualitas pemimpin yang dimaksud yang diklaim oleh seorang pemimpin atau oleh mereka yang akan dipromosikan atau mempromosikan diri duduk pada posisi itu, melainkan kualitas dasar pengakuan bawahannya.

⁹ Charles Keating, *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*, Karnisius, Yogyakarta : 1999, hal. 9

¹⁰ Sudarman Danim, *Kepemimpinan, Konsep dan Transformasi*, (UNIB, Bengkulu : 2003), hal. 48

Keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh dirinya sendiri, tetapi juga ditentukan oleh akumulasi sub sistem yang terlibat, yaitu pemimpin sendiri dengan seperangkat potensinya, karakteristik bawahan, situasi, kondisi organisasi di luar manusiannya, dan karakteristik situasi kondisi di luar organisasi. Keberhasilan organisasi mengandung arti keberhasilan pemimpin organisasi itu dan juga keberhasilan individu atau kelompok yang dipimpinya.

Sekolah memiliki sifat yang kompleks dan unik, karena itu sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peran Kepala Sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Sesuai dengan ciri-ciri sekolah sebagai organisasi yang bersifat kompleks dan unik, tugas dan fungsi Kepala Sekolah seharusnya dilihat dari berbagai sudut pandang. Dari sisi tertentu Kepala Sekolah dipandang sebagai pejabat formal, sedang dari sisi lain seorang Kepala Sekolah dapat berperan sebagai menejer, sebagai pemimpin, sebagai pendidik, dan tak kalah penting seorang Kepala Sekolah juga berperan sebagai staf. Secara sederhana definisi Kepala Sekolah adalah sebagai seorang tenaga fungsional, guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Dalam praktek organisasi aplikasi kepemimpinan transformasional mengandung konotasi, menggerakkan, mengarahkan, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberi bantuan dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, sebagai seorang pemimpin suatu organisasi yang bersifat kompleks dan unik.

Jadi, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi dan mengilhami atau menginspirasi orang dengan membantu anggota kelompok memahami potensinya untuk kemudian di transformasikan menjadi perilaku nyata dalam rangka penyelesaian tugas pokok dan fungsi dalam kebersamaan, pemimpin transformasional terfokus pada kinerja anggota kelompok, tapi juga ingin setiap orang untuk memnuhi potensinya. Pemimpin transformasional biasanya memiliki etika yang tinggi dan standar moral.

2. Model/Tipe Kepemimpinan Transformasional

Dari perilaku-perilaku yang dimunculkan kepemimpinan transformasional tersebut memiliki karakteristik yang menjadi ciri khas dari kepemimpinan tersebut, antara lain:

- a. Mempunyai visi yang besar dan mempercayai intuisi
- b. Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan
- c. Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang
- d. Memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan
- e. Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan
- f. Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru

- g. Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi dari pada sekedar motivasi yang bersifat materi
- h. Mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan golongan
- i. Mampu mengartikulasikan nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku mereka¹¹

3. Pola Kepemimpinan Transformasional

Dalam pola kepemimpinan transformasional ini model perkembangan kebutuhan akan kekuasaan membantu memahami bagaimana pemimpin transformasional dan manajer saling melengkapi.¹² Sebagai pengikut, para manajer memahami bagaimana pencapaian dan motif-motif kekuasaan berjalan. Mereka seringkali mengetahui bagaimana membantu orang lain untuk mengembangkan dan mengarahkan motif-motif ini. dalam hal ini mereka dipersiapkan untuk bertindak sebagai para manajer yang efektif. Mereka juga siap untuk memulai transformasi menjadi pemimpin. Sesungguhnya, satu aspek penting dari pekerjaan para pemimpin transformasional adalah mentransformasi para manajer menjadi pemimpin-pemimpin.

Kebutuhan para manajer akan kekuasaan dinyatakan secara prososial, dengan cara berbagai kekuasaan dan pengaruh dengan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagai pengikut, para manajer memiliki posisi yang baik untuk bekerja dengan pemimpin transformasional, dengan maksud agar bisa

¹¹ Bahar Agus Setiawan. Abd Muhith, *Transformational Leadership*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 26.

¹² Marshall Sashkin & Molly G. Sashkin, *Prinsip-prinsip Kepemimpinan* (Jakarta: Erlangga, 2011), h. 76

membuat mereka menjadi pemimpin-pemimpin transformasional. Pada saat yang bersamaan mereka bisa menjadi manajer yang lebih efektif dengan menggunakan perilaku kepemimpinan transformasional ke arah tujuan-tujuan transformatif selanjutnya.

Para manajer yang mempelajari model perilaku-perilaku transformasional semacam ini pada akhirnya akan bisa menjadi para pemimpin transformasional. Mereka mengembangkan dan mentransformasi para pengikut mereka sendiri orang-orang yang berprestasi secara independen menjadi para manajer yang efektif.¹³

4. Ciri dominan kepemimpinan transformasional

Ciri dominan kepemimpinan transformasional antara lain:

- a. Memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi, yaitu kepala sekolah peka terhadap perkembangan organisasi disekolahnya.
- b. Mengembangkan visi bersama antar komunitas organisasi, yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merangkul seluruh komunitas organisasi dalam mengembangkan visi sekolahnya.
- c. Mendistribusikan peran kepemimpinan, yaitu kepala sekolah harus dapat mendistribusikan perannya sebagai pemimpin dengan baik kepada seluruh warga sekolah.
- d. Mengembangkan kultur sekolah, kepala sekolah sebagai agen pengembangan kultur ataupun budaya disekolah yang ia pimpin.
- e. Melakukan usaha-usaha restrukturisasi di sekolah.¹⁴

Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan berupaya menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi sekolah yang

¹³Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. 3, h. 157.

¹⁴Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*,. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 53.

menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah dan menurut apa yang di rasakan oleh guru hal itu memberi sumbangan bagi perbaikan perolehan belajar pada siswa.

Seorang pemimpin yang transformasional dapat terlihat dan dirasakan dengan ciri bahwa mereka bertindak sebagai agen perubahan, dimana mereka dapat bekerja sebagai pembawa perubahan dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga organisasi atau lembaga yang ia pimpin dapat lebih maju lagi dari sebelumnya. Selain itu juga pemimpin harus dapat mengambil keputusan yang diperlukan secara hati-hati dimana pemimpin harus memikirkan efek jangka panjang atas keputusan yang telah diambilnya tersebut. Pemimpin yang transformasional juga harus yakin pada orang-orang yang sangat peka terhadap kebutuhan mereka, dimana pemimpin harus mempercayai bawahannya dalam menjalankan tugasnya sebagai sumber daya yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Seorang pemimpin transformasional harus mampu mengartipulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka, dimana dalam organisasi yang dipimpinnya harus berpatokan atas nilai dasar yang telah ditentukan organisasinya agar perilaku yang dilakukan tidak menyimpang dari nilai yang telah ditentukan tersebut. Pemimpin yang transformasional juga harus fleksibel terhadap pelajaran dan pengalaman, pelajaran dan pengalaman bisa didapat dimanapun dan dari siapapun. Pemimpin harus dapat menerima pelajaran atau pengalamam dari siapapun sekalipun itu di dapat dari bawahannya. Pemimpin yang transformasional juga harus mempunyai keterampilan kognitif, dimana

pemimpin harus terus menerus menambah berbagai macam keterampilannya untuk memimpin sebuah organisasi.

Pemimpin transformasional harus memiliki keyakinan pada pemikiran yang berdisiplin dan kebutuhan akan analisis masalah yang hati-hati, dimana seorang pemimpin harus yakin atas pemikiran yang berdisiplin akan menghasilkan keseragaman pendapat karena sudah terikat dengan peraturan yang telah dibuat, selain itu juga pemimpin harus dapat menganalisis masalah yang terjadi secara detail.

Pemimpin yang transformasional juga merupakan orang-orang yang mempunyai visi, visi yang jelas dan dapat lebih memajukan organisasi yang dipimpinnya kearah yang lebih baik. Menurut Andrew J Dubrin salah satu ciri yang kepemimpinan transformasional yang cukup menonjol adalah menciptakan perubahan besar.¹⁵

Salah satu komponen utama dari menjadi pemimpin transformasional adalah kemampuan menentukan arah, yang berarti juga melakukan peramalan dan terkadang menciptakan masa depan untuk perusahaan atau organisasi. Pemimpin biasanya memilih salah satu dari enam metode yang berbeda untuk melahirkan perubahan, antara lain:

a. Mengubah kultur organisasi

Tindakan paling luas yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mengubah kultur organisasi. Ini berarti bahwa nilai, sikap, dan

¹⁵ Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009), h. 143.

bahkan atmosfer organisasi diubah. Perubahan paling umum adalah mengubah kultur dari kultur birokratis, kaku, dan sedikit mengambil risiko menjadi kultur dimana orang bisa lebih bebas bergerak dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi.

b. Meningkatkan kesadaran orang tentang imbalan

Pemimpin transformasional membuat anggota kelompok sadar akan arti penting dari imbalan tertentu dan bagaimana cara mendapatkannya. Dia mungkin menyebutkan kebanggaan yang akan dirasakan karyawan jika perusahaan menjadi nomor satu dibidangnya.

c. Membantu orang tidak sekedar mengejar kepentingan diri

Pemimpin transformasional membantu anggota kelompok untuk melihat pada gambaran yang lebih besar demi kebaikan tim dan organisasi. Sedikit demi sedikit anda membuat pekerja menyadari bahwa tindakan mereka memberi kontribusi pada tujuan yang lebih luas ketimbang sekedar memenuhi kepentingan mereka sendiri.

d. Membantu orang mencari pemenuhan diri

Pemimpin transformasional membantu orang lain untuk tidak sekedar berfokus pada kesuksesan kecil-kecilan, tetapi juga pada usaha mencari pemenuhan diri.

e. Memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan urgen

Untuk menciptakan transformasi, pemimpin mengumpulkan para manajer kritis dan karyawan lainnya dan melibatkan mereka dalam diskusi tentang urgensi perubahan.

- f. Mengejar kejayaan Tindakan transformasional tertinggi adalah membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi kebesaran dan kejayaan organisasi.¹⁶

Seorang pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat membawa perubahan besar untuk lembaga yang dipimpinnya, dengan perubahan yang diberikan diberbagai aspek dalam lembaga yang dipimpinnya ini diharapkan mampu membawa lembaga ini kearah yang lebih baik lagi, dapat lebih maju lagi dari sebelumnya. Sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai bahkan jika perlu dapat terlampaui dari tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Kepala Sekolah

1. Pengertian dan Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin dalam suatu organisasi yang disebut dengan sekolah. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat menjadi suatu tolak ukur bagi sekolah tersebut termasuk *bonafide* atau bahkan tidak *bonafide*. Kepemimpinannya tidak hanya mengandalkan keahlian dalam memegang tanggung jawab saja, melainkan juga harus pandai dalam memilih dan menempatkan seseorang pada tugasnya sesuai dengan keahlian yang memiliki masing-masing agar kegiatan belajar mengajar dapat terlaksana dengan lancar.¹⁷

¹⁶ Dubrin, *Ibid.*

¹⁷ Saifuddin, *Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis*. (Yogyakarta: Deepublish, 2014), h.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Dengan demikian dapat penulis pahami bahwa kepala sekolah adalah pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang mempunyai kekuasaan penuh untuk menentukan irama bagi lembaga yang di ampunya dan mempunyai tanggung jawab penuh untuk mengelola segala kegiatan di lembaga tersebut berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan guna pencapaian tujuan bersama. Kyte seperti di kutip oleh Marno dan Trio Supriyatno mengatakan bahwa seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama, yaitu:

Pertama, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid-murid yang ada di lingkungan sekolah. *Kedua*, bertanggung jawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. *Ketiga*, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid-murid dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. *Keempat*, bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. *Kelima*, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai cara.¹⁸

Dapat penulis pahami bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dari sekolahnya, seorang kepala sekolah mengorganisasikan sekolah dan personil yang bekerja di dalamnya ke dalam situasi yang efisien, demokratis dan kerja sama institusional yang tergantung keahlian para pekerja. Jadi, kepala sekolah

¹⁸Marno. Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), h. 34

secara teoritis bertanggungjawab bagi terlaksananya seluruh program pendidikan di sekolah.

Untuk dapat merealisasikan semua tugas dan fungsi kepemimpinan. Kepala sekolah seperti yang telah di jelaskan di atas, sebagai seorang pemimpin pendidikan kepala sekolah hendaknya dapat memahami langkah-langkah kepemimpinan seperti yang dirumuskan oleh departemen pendidikan nasional sebagai berikut: tahu tugas pokok sendiri, tahu jumlah pembantunya, tahu nama-nama pembantunya, tahu tugas masing-masing pembantunya, memperhatikan peralatan pembantunya, menilai pembantunya, memperhatikan kesejahteraan pembantunya, memperhatikan suasana kekeluargaan, memberikan laporan kepada atasannya.

Peran kepala sekolah dalam kepemimpinan adalah kepribadian dan sikap aktifnya dalam mencapai tujuan. Mereka aktif dan reaktif, membentuk ide dari pada menanggapi untuk mereka. Kepemimpinan kepala sekolah cenderung mempengaruhi perubahan suasana hati, menimbulkan kesan dan harapan, dan tepat pada keinginan dan tujuan khusus yang ditetapkan untuk urusa yang terarah. Hasil kepemimpinan ini mempengaruhi perubahan cara orang berpikir tentang apa yang dapat diinginkan, dimungkinkan, dan diperlukan.¹⁹

2. Syarat-syarat menjadi kepala sekolah

¹⁹ Marno. Supriyatno. *Ibid.*, h. 35.

Daryanto dalam bukunya “kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran”, sebagai mana di kutip oleh Saifuddin, menyebutkan syarat menjadi kepala sekolah terdiri dari tiga syarat, yaitu:

- a. Akseptabilitas, yaitu dukungan riil dari komunitas yang dipimpinnya.
- b. Kapabilitas, menyangkut aspek kompetensi untuk menjalankan kepemimpinan.
- c. Integritas, yaitu komitmen moral dan prinsip berpegang teguh pada aturan main yang telah disepakati sesuai peraturan dan norma yang semestinya berlaku.²⁰

Dapat penulis pahami bahwa, seseorang yang menjadi pemimpin (kepala sekolah) tidaklah mudah, harus benar-benar orang yang memiliki kemampuan dalam memimpin dalam suatu organisasi itu sendiri, kemampuan dalam memimpin, kemampuan dalam menerapkan perannya, dan memiliki jiwa seorang pemimpin yang sesungguhnya, amanah, cerdas, dan tepercaya. Akseptabilitas, kapabilitas, dan integritas harus benar-benar ada di jiwa pemimpin.

3. Standar Kepala Sekolah/Madrasah

Kualifikasi Kepala Sekolah/Madrasah terdiri atas Kualifikasi Umum dan Kualifikasi Khusus.

A. Kualifikasi Umum Kepala Sekolah/Madrasah sebagai berikut:

- a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau diploma empat (D-4) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
- b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggitingginya 56 tahun.

²⁰ Saifuddin, *Op.Cit.*, h. 3-4.

- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA); dan
- d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non-PNS disertakan dengan pengangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

B. Kualifikasi Khusus Kepala Sekolah/Madrasah, meliputi:

- a. Kepala Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal (TK/RA) adalah sebagai berikut:
 - 1) Berstatus sebagai guru TK/RA;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru TK/RA; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala TK/RA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- b. Kepala Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) adalah sebagai berikut:
 - 1) Berstatus sebagai guru SD/MI;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah
- c. Kepala Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) adalah sebagai berikut:
 - 1) Berstatus sebagai guru SMP/MTs;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMP/MTS; dan

- 3) Memiliki sertifikat kepala SMP/MTs yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- d. Kepala Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) adalah sebagai berikut:
- 1) Berstatus sebagai guru SMA/MA;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMA/MA; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SMA/MA yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- e. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (SMK/MAK) adalah sebagai berikut:
- 1) Berstatus sebagai guru SMK/MAK;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SMK/MAK; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SMK/MAK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- f. Kepala Sekolah Dasar Luar Biasa/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SDLB/SMPLB/SMALB) adalah sebagai berikut:
- 1) Berstatus sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB;
 - 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SDLB/SMPLB/SMALB;
dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala SLB/SDLB yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.
- g. Kepala Sekolah Indonesia Luar Negeri adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 3 tahun sebagai kepala sekolah;
- 2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru pada salah satu satuan pendidikan; dan
- 3) Memiliki sertifikat kepala sekolah yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.²¹

4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Pada sisi lain kepemimpinan kepala sekolah transformasional melibatkan usaha mengangkat pandangan orang melampaui kepentingan diri menuju usaha bersama demi tujuan bersama. Kepala sekolah transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif dari kelompok atau komunitas sekolah mereka. Kepemimpinan ini memiliki alasan dasar bahwa meski individu-individu barangkali memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh kepala sekolah dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi, misalnya, capaian hasil belajar siswa yang terbaik di wilayahnya.

Deskripsi di atas mengandung makna mendalam, bahwa kepemimpinan transformasional memperhatikan nilai-nilai kolektif umum seperti kebebasan, kesamaan, komunitas, keadilan, dan persaudaraan. Kepemimpinan semacam ini mengundang perhatian guru dan staf pada maksud dasar organisasi sekolah dan pada relasi antara organisasi sekolah dan pada relasi antara organisasi sekolah dan masyarakat. Kepemimpinan ini menjunjung kegiatan yang mengangkat guru dan staf melampaui perhatian pragmatis dan rutin mereka menuju komitmen pada

²¹Muhaimin, dkk, *“Manajemen Pendidikan” Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, cet. 2 (Jakarta: Kencana, 2010), hal.39.

tujuan-tujuan pencapaian pendidikan yang lebih tinggi.²² Terdapat empat faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang dikenal sebutan 4I, yaitu: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration.*

- a. *idealized influence*: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
- b. *inspirational motivation*: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
- c. *intellectual stimulation*: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
- d. *individual consideration*: kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih bagi guru dan stafnya.²³

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan, Northouse seperti yang di kutip oleh Daryanto menyimpulkan bahwa:

Seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang

²²Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+IEQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, cetakan ke-2. (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 142-143.

²³ Daryanto, *Op. Cit.*, h. 146.

amat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya.²⁴

Dapat penulis pahami bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan sebuah rentang yang luas tentang aspek-aspek kepemimpinan, maka untuk bisa menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif membutuhkan suatu proses dan memerlukan usaha sadar dan sungguh-sungguh dari yang bersangkutan.

5. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, *movere*, berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan dan pengikut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.²⁵

Menurut M. Utsman Najati sebagaimana di kutip oleh Nurussakinah Daulay yang mengemukakan motivasi adalah kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup dan menimbulkan tingkah laku

²⁴ Daryanto, *Op. Cit.*

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan ke-6, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 92.

serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu. Motivasi memiliki tiga komponen pokok, yaitu menggerakkan, mengarahkan dan menopang.²⁶ Selain itu menurut Terry seperti yang dikutip oleh Marno dan Triyo Supriyatno, “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan”.²⁷

Jadi, dari beberapa teori tersebut motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu (tujuan organisasi). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.²⁸

²⁶Nurussakinah Daulay, *Pengantar Psikologi dan Pandangan Al-Qur'an Tentang Psikologi*, (Jakarta: Frenadamedia Group, 2014), h. 155.

²⁷Daryanto, *Op. Cit.*, h. 21.

²⁸Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Edisi Revisi 2014, (Jakarta: PT Grafindo, 2011), h. 72-73.

Motivasi merupakan usaha untuk menggerakkan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan kesadaran pribadi, bukan dengan paksaan. Motivasi muncul dari dalam jiwa. Proses motivasi adalah salah satu syarat yang penting dalam pembentukan kepemimpinan.²⁹

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2. Tujuan pemberian motivasi

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

²⁹Thariq Muhammad As-Suwaidan, Faisal Umar Basyarahil, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), h. 72

- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.³⁰

Jadi dapat penulis pahami bahwa Tujuan dari motivasi ialah sarana untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Bagi seorang guru tujuan dari motivasi adalah dapat menggerakkan atau memacu para siswa agar dapat timbul keinginan dan kemauan untuk meningkatkan prestasi belajar sehingga tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dan ditetapkan di dalam kurikulum sekolah. Suatu tindakan memotivasi atau memberikan motivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh pihak yang diberi motivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi.

3. Jenis-jenis motivasi

Berdasarkan dari jenisnya, motivasi dapat dibagi menjadi:

- a. Motivasi pasif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

³⁰Malayu SP Hasibuan, Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas, Cetakan ke-6, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 97-98.

4. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang sebaik-baiknya.³¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan memotivasi bawahan merupakan tugas utama pimpinan kepada bawahan untuk meningkatkan semangat mereka dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor tersebut antara lain :

- a. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang berasal dari diri seseorang itu sendiri tanpa dirangsang dari luar. Motivasi intrinsik juga diartikan sebagai motivasi yang pendorongnya ada kaitan langsung dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam tujuan pekerjaan sendiri.
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik ini juga diartikan sebagai motivasi yang pendorongnya tidak ada hubungannya dengan nilai yang terkandung dalam tujuan pekerjaannya.³²

5. Asas-asas Motivasi

³¹Hasibuan, *Ibid*, h. 99-102.

³²Daulay, *Op.Cit.*, h. 156.

Suatu program motivasi akan berhasil dengan baik apabila memperhatikan asas-asas motivasi sebagai berikut :

1) Asas mengikut sertakan,

Artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

2) Asas komunikasi,

Artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakan dan kendala-kendala yang dihadapi.

3) Asas pengakuan,

Artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4) Asas wewenang yang didelegasikan,

Artinya memberi kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

5) Asas adil dan layak,

Artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Contohnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

6) Asas perhatian timbal balik,

Artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi, atau dapat disebut sebagai kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.³³

C. Tugas Guru Pendidikan Agama Islam

1. Pengertian Guru Pendidikan Agama Islam

Pendidik adalah orang yang mendidik. Pendidik adalah orang yang sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai pendidikan. Semula kata guru atau pendidik mengacu pada seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman kepada orang lain.

Guru atau pendidik berarti juga orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dan memenuhi tingkat kedewasaannya, mampu berdiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.³⁴

Dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/mushallah, di rumah dan sebagainya.

³³ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009), cet. 5, h. 62.

³⁴ Nik Haryanti, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Malang: Gunung Samudra, 2014), h. 43.

Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka di pundak guru diberikan tugas dan tanggung jawab yang berat. Hal ini mau tidak mau menuntun guru agar selalu memperhatikan sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didiknya, tidak hanya di lingkungan sekolah tetapi di luar sekolah sekalipun.

Karena itu, tepatlah apa yang dikatakan oleh Drs. N.A. Amentebun seperti yang dikutip oleh Syaiful Bahri Djamarah, bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klaksikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.³⁵

Dari pendapat di atas dapat di pahami bahwa guru adalah pendidik profesional, karena ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orangtua. Mereka ini tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, berarti sekaligus melimpahkan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru. Selain itu, guru adalah pekerjaan operasional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sedangkan pendidikan itu sendiri menurut Kihajar Dewantara seperti yang di kutip oleh Hasbullah, pendidikan yaitu tuntunan didalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala

³⁵Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Edisi rev, cetakan ke-3, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 31-32.

kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.³⁶

Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pendidikan adalah usaha membantu manusia menjadi manusia adalah kegiatan mengerahkan segenap daya yang dimiliki manusia (tenaga, pikiran, hati dan sebagainya) untuk memberikan bantuan atau sokongan agar manusia menjadi manusia yang selalu menggunakan akalnyanya dan berbudi pekerti yang baik, dimana saja, kapan saja, kepada siapa saja, dan apapun yang ia kerjakan.

Selanjutnya agama, secara etimologis kata “agama” berasal dari bahasa Sanskrit, yaitu yang tersusun dari dua kata, *a* = tidak dan *gam*= pergi. Jadi agama artinya tidak pergi, tetap ditempat, diwarisi secara turun temurun. Hal ini menunjukkan pada salah satu sifat agama, yaitu diwarisi secara turun temurun dari satu generasi ke generasi berikutnya. Ada juga versi lain yang mengatakan agama tersusun dari *a* = tidak dan *gam* berarti kacau. Jadi agama artinya tidak kacau. Selanjutnya ada lagi pendapat yang mengatakan bahwa agama berarti teks atau kitab suci.

Agama dalam bahasa Arab disebut *din*, yang mengandung arti menguasai, menundukkan, patuh, hutang, balsan, kebiasaan. Agama memang membawa peraturan yang membawa peraturan-peraturan yang merupakan hukum, yang harus di patuhi orang. *Din* dalam bahasa Semit juga berarti undang-undang atau hukum. Sedangkan dalam bahasa Inggris agama disebut

³⁶Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan, Edisi Revisi*, Cetakan ke-12. (Jakarta:Rajawali Pers, 2015), h. 4.

religi yang terambil dari bahasa latin *relegere* yang mengandung arti mengumpulkan, membaca. Pendapat lain kata itu berasal dari *relegere* yang berarti mengikat.

Agama dalam pengertiannya yang paling umum diartikan sebagai sistem orientasi dan obyek pengabdian. Dalam pengertian ini semua orang adalah makhluk religius, karena tak seorangpun dapat hidup tanpa suatu sistem yang mengaturnya. Kebudayaan yang berkembang ditengah manusia adalah produk dari tingkah laku keberagaman manusia. Dari pengertian diatas, sebuah agama biasanya mencakup tiga persoalan pokok, yaitu:

- a. Keyakinan (*credial*), yaitu keyakinan akan adanya sesuatu kekuatan supranatural yang diyakini mengatur dan mencipta alam.
- b. Peribadatan (ritual), yaitu tingkah laku manusia dalam berhubungan dengan kekuatan supranatural tersebut sebagai konsekwensi atau pengakuan dan ketundukannya.
- c. Sistem nilai (hukum atau norma) yang mengatur hubungan manusia dengan manusia lainnya atau alam semesta yang dikaitkan dengan keyakinannya tersebut.³⁷

Sedangkan kata islam secara semantik berasal dari kata akar kata *salima* artinya menyerah, tunduk dan selamat. Dari kata itu terbentuk kata masdar selamat (yang dalam bahasa Indonesia menjadi selamat). Dari kata itu terbentuk kata masdar selamat (yang dalam bahasa Indonesia menjadi *selamat*). Dari akar kata itu juga terbentuk kata-kata *salm*, *silim* yang berarti

³⁷Nurhasanah Bakhtiar, *Pendidikan Agama Islam*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2013), h. 1-3.

kedamaian, kesejahteraan, keselamatan, penyerahan (diri). Dari uraian tersebut dapatlah disimpulkan bahwa arti yang dikandung perkataan Islam adalah: kedamaian, kesejahteraan, keselamatan, penyerahan (diri), ketaatan, dan kepatuhan. Dari perkataan *salamat*, *salm* tersebut timbul ungkapan assalamu'alaikum yang telah membudaya dalam masyarakat Indonesia. Artinya (mengandung do'a dan harapan) semoga anda selamat, damai, sejahtera. Demikianlah analisis makna perkataan Islam. Intinya adalah berserah diri, tunduk, patuh dan taat dengan sepenuh hati kepada kehendak *Ilahi*.

Pendidik dalam Pendidikan Islam pada hakikatnya adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi dan kecenderungan yang ada pada peserta didik, baik yang mencangkup ranah afektif, kognitif, maupun psikomotorik.³⁸

Menurut Athiyah Al-Abrasy seperti yang di kutip oleh Nurhasanah Bakhtiar, pendidikan islam adalah mempersiapkan manusia supaya hidup dengan sempurna dan bahagia, mencintai tanah air, tegap jasmaninya, sempurna budi pekertinya, pola pikirnya teratur dengan rapi, perasaannya halus, profesional dalam bekerja dan manis tutur spanya.³⁹

Dengan demikian, pendidikan islam dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan islam sebagai usaha membina dan mengembangkan pribadi manusia baik dari aspek rohaniah jasmaniah dan

³⁸Oka Putra Jaya, *Upaya Guru PAI Membina Akhlak Siswa Dalam Pergaulan Dengan Teman Sebaya*, Skripsi. (Jurusan Tarbiyah, Program Studi PAI: STAIN Curup, 2014), h.19.

³⁹ Bakhtiar, *Op. Cit.*, 173.

juga harus berlangsung secara hirarkis. Oleh karena itu pendidikan islam merupakan suatu proses kematangan perkembangan atau pertumbuhan baru dapat tercapai bilamana berlangsung melalui proses kearah tujuan transformatif dan inovatif.

2. Tugas Pokok Guru Pendidikan Agama Islam

Tugas pokok guru Pendidikan Islam merupakan tugas mulia, karena tugas mulia yang berat yang dipikul hamper sama dan sejajar dengan tugas seorang rasul. Dari pandangan ini, dapat dipahami bahwa tugas guru pendidikans Agama Islam sebagai *warosat al-anbiya*’, yang pada hakikatnya mengemban misi *rahmat lil ‘alamin*, yaitu suatu misi yang mengajak manusia untuk tunduk dan patuh pada hukum-hukum Allah, guna memperoleh keselamatan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat. Kemudian misi itu dikembangkan pada suatu upaya pembentukan karakter kepribadian yang berjiwa tauhid, kreatif, beramal sholeh dan bermoral tinggi. Dan kunci untuk melaksanakan tugas tersebut, seorang pendidik dapat berpegang pada *amar ma’ruf nahi munkar*, menjadikan prinsip tauhid sebagai pusat kegiatan penyebaran misi *iman, islam, dan Ihsan*, kekuatan yang dikembangkan oleh pendidik adalah individualitas , social, dan moral (nilai-nilai agama dan moral).

Dari sini tugas dan fungsi pendidik dapat disimpulkan dengan:

- a. Sebagai pengajar (*instruksional*), yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta

mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian setelah program dilaksanakan.

b. Sebagai pendidik (*educator*), yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan dan berkepribadian *kamil* seiring dengan tujuan Allah menciptakannya.

c. Sebagai pemimpin (*managerial*), yang memimpin, mengendalikan kepada diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, terhadap berbagai masalah yang menyangkut upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, dan partisipasi atas program pendidikan yang dilakukan. Sedangkan tujuan pendidikan Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Untuk membentuk akhlakul karimah
- 2) Membantu peserta didik dalam mengembangkan kognisi, afeksi dan psikomotorik guna memahami menghayati dan mengamalkan ajaran Islam sebagai pedoman hidup sekaligus sebagai control terhadap pola fikir, pola laku dan sikap mental.
- 3) Membantu peserta didik mencapai kesejahteraan lahir batin dengan membentuk mereka menjadimanusia beriman bertakwa, berakhlak mulia memiliki pengetahuan dan keterampilan berkepribadian intergratif mandiri dan menyadari sepenuh peranan dan tanggung jawab diri di muka bumi ini sebagai Abdullah dan khalifatullah.

Ringkasnya adalah tujuan pendidikan ini adalah membina insan paripurna yang takarrub kepada Allah, bahagia di dunia dan di akhirat.⁴⁰ Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat (2) menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Berdasarkan ayat (2) mengisyaratkan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar. Selain tugas utama mengajar, tugas lain seorang guru menurut pasal 39 ayat (1), yaitu melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.⁴¹

⁴⁰ Oka Putra Jaya, *Op. Cit.*, h. 21-23.

⁴¹ Jumanta Hamdayama, *Metodologi Pengajaran*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 6.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*).⁴² Dalam hal ini penelitian dilakukan di MA Negeri 01 Kepahiang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah.⁴³

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Dalam hal ini perlu dikemukakan, mengapa metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Pada umumnya alasan menggunakan metode kualitatif karena permasalahan belum jelas, holistik, kompleks, dinamis, dan penuh makna sehingga tidak mungkin data pada situasi sosial tersebut dijangkau dengan metode kuantitatif dengan instrumen seperti test, kuesioner, pedoman wawancara. Selain itu peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis dan teori.⁴⁴

Dengan menggunakan metode kualitatif, memungkinkan diperolehnya secara obyektif tentang kepemimpinan transformasional kepala MA Negeri 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI.

⁴² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*. Cetakan Ke-13, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h.21.

⁴³ Azwar, *Ibid.*, H. 5.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Ke-2, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 37

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya, adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian.⁴⁵ Peneliti menentukan subjek penelitian berdasarkan permasalahan yang akan diteliti terkait dengan kepemimpinan transformasional kepala MA Negeri 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI. Maka subjek penelitiannya yaitu kepala MA, guru PAI dan tenaga pendidikan di MA Negeri 1 Kepahiang.

Pemilihan subjek penelitian ini berdasarkan orang yang dianggap paling tahu dan atas pertimbangan tertentu memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Subjek penelitian dengan Kepala MA Negeri 01 Kepahiang dan guru PAI ini diharapkan dapat mengungkapkan informasi-informasi dan data yang lengkap dan terperinci tentang kepemimpinan transformasioanal kepala MA Negeri 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian ini jenis data yang dihimpun adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat atau gambaran tentang suatu obyek penelitian dan juga meliputi data yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala MAN 01 Kepahaiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI.

⁴⁵ Azwar, *Op.Cit.*, h. 34-35.

2. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah dari mana data penelitian ini diperoleh. Dalam hal ini peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari orang (responden) orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan secara lisan (wawancara).

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu guru PAI yang dalam hal ini data primer ini digunakan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala MA Negeri 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber lain sebagai pelengkap penelitian seperti teanaga kependidikan, dan buku-buku atau referensi yang relevan dengan penelitian ini, yang digunakan untuk memperkuat hasil yang diperoleh dari data primer.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.⁴⁶ Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung perilaku individu dan interaksi mereka dalam setting penelitian.⁴⁷ Teknik ini digunakan untuk memperoleh data pendukung, sebagai awal dalam penemuan masalah, dimana Penulis melakukan pengamatan secara langsung dan ikut aktif dalam fase penelitian, guna mendapat data yang sesungguhnya. Observasi dilakukan dengan partisipasi untuk menunjukkan interaksi sosial yang interaktif antara peneliti dan subjek yang diteliti di dalam lingkungan subjek.

2. Wawancara

Menurut Kartono seperti yang di kutip oleh Imam Gunawan “wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu. Ini merupakan suatu proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik”.⁴⁸

Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru PAI di MA

⁴⁶ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 375

⁴⁷ Sukarman Syarnubi, *Metodologi Penelitian, Kuantitatif & Kualitatif*, (Curup: LP2 STAIN Curup, 2011), h. 183.

⁴⁸ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 160.

Negeri 01 Kepahiang yang berupa keterangan-keterangan secara langsung dari responden.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen resmi seperti. Monografi, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada.⁴⁹

Metode ini digunakan penulis untuk mencari dokumen tentang letak geografis sekolah, sejarah berdirinya, struktur organisasinya, keadaan guru, siswa, sarana dan prasarana, fasilitas sekolah, dan lain-lain.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵⁰

⁴⁹ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 66.

⁵⁰ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 402.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Kondisi Wilayah Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang Kabupaten Kepahiang

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kepahiang didirikan pada tahun 1978 yang berlokasi saat ini di Pasca Sarjana STAIN Curup saat ini tepatnya di sekitaran lapangan setia Negara Curup Kabupaten Rejang Lebong. Pertama sekolah ini bernama SPIAIN lalu pindah tempat ke kabupaten kepahiang tepatnya di kelurahan Durian Depun dikarenakan adanya pemekaran daerah pada saat itu pada tahun 1984. Maka seluruh lembaga pendidikan yang berada pada wilayah kecamatan yang bersangkutan mendapatkan pendataan tersendiri.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang terletak di pinggiran kota kepahiang dengan suasana yang sejuk, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kepahiang merupakan tempat belajar yang sangat nyaman dan menyenangkan. Lokasi sekolah ini terletak di dalam komplek yang berada dalam satu komplek dengan komplek MTs N 1 Kepahiang serta MIN 3 Kepahiang. Tepatnya di jalan lintas menuju luar kota Bengkulu.

Sejak didirikan, sekolah ini telah di pimpin oleh sepuluh orang kepala sekolah, yaitu Drs. Alimudin (1978-1980), R. Soewandi (1980-1988), Drs. Sovlenin Yusuf (1988-1992), Drs. M. Sayuni (1992-1994), Sudirman Kasin (1994-1997), Sulaiman Djas, Ba (1997-2003), Dra. Nurjannah (2003-2007), Drs.

Muh Ikhsan (2007-2010), Dra. Hj. Jernilan (2010-2017), Dra. Hj. Rosnani (2017-Sekarang).

Pada tahun pelajaran 2017/2018, siswa yang belajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang sebanyak 335 Orang (Kelas X : 122 Orang, Kelas XI : 101 Orang dan Kelas XII : 112 Orang). Proses pendidikan, pembelajaran dan pelatihan siswa sekolah ini diasuh oleh 37 Orang Guru. 17 guru PNS dan 12 Guru Honorer (GTT) dan didukung oleh 2 Kepegawaian.⁵¹

Pihak sekolah sadar betul bahwa siswa/siswi yang belajar di sekolah ini harus bersaing secara ketat setelah menyelesaikan pendidikan di sekolah ini. Untuk memberikan kesempatan sebesar mungkin kepada para siswanya memiliki daya saing. Pihak sekolah sepakat bahwa sekolah sebagai tempat untuk menciptakan generasi yang cerdas dan berbudaya. Generasi yang cerdas diartikan sebagai insan-insan yang mampu menangkap dan memanfaatkan setiap kesempatan berbagai peluang yang dapat di gunakan untuk mendapatkan kesejahteraan. Generasi yang berbudaya dimaknai sebagai sebuah generasi yang memahami dan memiliki visi yang benar tentang nilai-nilai kehidupan.

Dalam rangka mengimplementasikan semangat dan cita-cita yang begitu luhur tersebut, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kepahiang mengembangkan program-program peningkatan kecerdasan majemuk (*Multiple Intelegent*) terhadap siswa-siswanya. Selain pencapaian kompetensi berdasarkan tuntutan kurikulum, pengembangan karakter siswa melalui pengembangan Imtaq dan wawasan kewirausahaan menjadi bagian integral dalam proses pendidikan di

⁵¹ Dokumentasi MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kepahiang yang memiliki Visi dan Misi dalam menjalankan pendidikan di sekolah ini :

VISI sekolah ***“Terwujudnya warga madrasah yang islami, berakhlak mulia, cerdas dan kompetitif”***. Untuk mencapai Visi tersebut Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kepahiang memiliki MISI :

1. Menyiapkan calon pemimpin masa depan yang memiliki landasan Iman dan Takwa yang kuat, berakhlak mulia, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
2. Memotivasi warga madrasah agar mempunyai daya juang yang tinggi, kreatif, inovatif, dan proaktif.
3. Menumbuhkan semangat keunggulan warga Madrasah dalam berkarya
4. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan profesional sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.

Adapun Tujuan dari Misi dan Visi tersebut di atas adalah :

- a. Mencerdaskan kehidupan bangsa
- b. Menanamkan akhlak mulia
- c. Melaksanakan ketertiban dunia
- d. Memberikan keterampilan dan bekal kehidupan kepada siswa
- e. Terciptanya proses pembelajaran secara aktif, kreatif, dan inovatif dengan mendayagunakan IPTEK dan pendidikan lingkungan hidup
- f. Berkembangnya potensi peserta didik secara optimal
- g. Meningkatkan pelaksanaan kegiatan pengamalan Agama

h. Terbentuknya karakter warga Madrasah yang jujur, disiplin, mandiri, bertanggung jawab dan mencintai budaya lokal.⁵²

Selain kegiatan formal dalam proses belajar mengajar Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang, para siswa ditawarkan dengan kegiatan ekstrakurikuler sebagai berikut :

- 1). PMR (Palang Merah Remaja)
- 2). Taekwondo
- 3). Drumband
- 4). Paskibraka
- 5). Pramuka
- 6). Risma
- 7). Olahraga (Futsal, Voly, Takraw dan lain sebagainya)
- 8). Kesenian (nasyid & rebana)
- 9). PIK-R
- 10). KIR
- 11). Club Mata Pelajaran (Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)
- 12). Dan lain sebagainya.⁵³

2. Kondisi Geografis MAN 01 Kepahiang

⁵² Dokumentasi MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018

⁵³ Dokumentasi MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018.

MAN 01 Kepahiang saat ini apabila dilihat dari letak geografisnya menempati posisi yang sangat strategis dan mudah untuk dijangkau yakni terletak di daerah jalan raya, tepatnya di Jalan Raya Durian Depun, Kecamatan Merigi, Kabupaten Kepahiang, dengan batas-batas sebagai berikut:

- 1) Sebelah kanan berbatasan dengan rumah penduduk
- 2) Sebelah kiri berbatasan dengan rumah penduduk
- 3) Bagian depan berbatasan dengan MTs N 1 Durian Depun dan jalan raya
- 4) Bagian belakang berbatasan dengan rumah penduduk

3. Program Umum Sekolah

a. Program Peningkatan Manajemen Sekolah

Program peningkatan manajemen sekolah di merupakan suatu bentuk upaya pemberdayaan sekolah dan lingkungannya untuk mewujudkan sekolah yang mandiri dan efektif melalui optimalisasi peran dan fungsi sekolah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan bersama. Adapun penanggung jawab dari program peningkatan manajemen sekolah ini adalah kepala MAN 01 Kepahiang Dra.Hj. Rosnani, M.Pd, dengan rincian kegiatan :

- 1) Sosialisasi internal kepada seluruh warga sekolah (guru, tenaga administrasi, laboran, pustakawan dan komite sekolah).
- 2) Membangun visi dan misi warga sekolah dengan melibatkan seluruh warga sekolah dalam penyusunan program kegiatan di sekolah.
- 3) Melakukan koordinasi yang efektif dengan orang tua, masyarakat, dan pemerintah melalui komite Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang.

- 4) Pembagian tugas setiap komponen dengan berbasis/mempertimbangkan kompetensi personalia.
- 5) Melakukan control dan supervise secara berkala terhadap pelaksanaan setiap program dan kegiatan.

b. Program Pengembangan Kurikulum dan Sistem Pengujian

Dalam rangka pengembangan kurikulum disekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan salah satunya yaitu Program Pengembangan Kurikulum dan Sistem Pengujian, dalam program tersebut yang menjadi penanggung jawabnya adalah Bapak Fikri Alfaroq, S. Pd selaku Waka Kurikulum MAN 01 Kepahiang.

Dalam kegiatan pembinaan kurikulum yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang mengacu kepada kurikulum 2013 (K13). Kegiatan dalam pembinaan kurikulum juga mengatur dan mengelola kegiatan intra maupun ekstrakurikuler sebagai berikut :

- 1) Menyusun dan menjabarkan kalender akademik dan jadwal kegiatan belajar mengajar.
- 2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.Mengatur penyusunan program pengajaran.
- 3) Mengatur pelaksanaan kurikulum dan ekstrakurikuler.
- 4) Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kelulusan dan laporan kemajuan belajar siswa, pembagian rapor dan Ijazah.
- 5) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran.

- 6) Mengatur pengembangan MGMP dan coordinator mata pelajaran.
- 7) Melakukan supervise administrasi dan akademis.
- 8) Mengatur kegiatan belajar mengajar.
- 9) Membantu pengembangan kemampuan guru.
- 10) Menyusun laporan.

c. Program Pembinaan Kesiswaan

Program Pembinaan Kesiswaan disusun dalam rangka peningkatan mutu sekolah diarahkan pula kepada guru sebagai tenaga kependidikan yang berperan sentral dan strategis dalam memfasilitasi perkembangan pribadi peserta didik di sekolah. Adapun sebagai penanggung jawab dari program itu sendiri adalah Bapak Ma'i, S. Pd, selaku Waka Kesiswaan MAN 01 Kepahiang, dengan rincian kegiatan :

- 1) Pemantauan/pembinaan disiplin siswa dalam kehadiran dan atribut sekolah.
- 2) Meningkatkan peran wali kelas dalam memotivasi siswa dalam peningkatan PBM.
- 3) Pembinaan OSIS.
- 4) Pembinaan kepada tim kesenian dan tim olahraga sekolah yang handal.
- 5) Membentuk dan melakukan bimbingan kepada tim Olimpiade Sains di sekolah.
- 6) Peningkatan kegiatan club bahasa Inggris dan bahasa Arab serta lain sebagainya.

7) Mengembangkan program belajar dalam kelompok belajar tiap mata pelajaran.

8) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa.

d. Program Pembinaan Sarana dan Prasarana

Program Pembinaan Sarana dan Prasarana merupakan hal yang sangat menunjang atas tercapainya suatu tujuan dari pendidikan sehingga menimbulkan kenyamanan dan kebanggaan dari warga sekolah. Adapun Penanggung jawab dari program tersebut adalah Bapak Ropiyanto, S. Pdi, selaku waka sarana dan prasarana MAN 01 Kepahiang, dengan rincian kegiatan :

- 1) Mengatur pengadaan keperluan administrasi.
- 2) Mengatur pengelolaan pembiayaan alat-alat belajar.
- 3) Mengkoordinasikan pendayagunaan sarana dan prasarana.
- 4) Mengatur pengadaan sarana dan prasarana di sekolah.
- 5) Menyusun laporan.

e. Program Pembinaan Hubungan Kerjasama dengan Masyarakat

Program pembinaan hubungan kerjasama sekolah dengan masyarakat disusun dalam rangka untuk membuahakan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu, dan proses saling memberi dan saling menerima membuat introspeksi sekolah menjadi giat. Adapun penanggung jawab dari program tersebut di MAN 01 Kepahiang adalah Ibu Dra Maita, dengan rincian kegiatan :

- 1) Mengkoordinir hubungan antara wali murid dengan guru.

- 2) Menyelenggarakan studi tour.
- 3) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan BP3 dan peran BP3.

f. Program Evaluasi dan Pengawasan

Program evaluasi dan pengawasan merupakan komponen penting sebagai tolak ukur keberhasilan sekolah dalam memperhitungkan keberhasilan kegiatan belajar mengajar disekolah. Adapun dalam hal ini program evaluasi dan pengawasan antara lain :

- 1) Evaluasi dilakukan untuk mengukur keberhasilan siswa dengan cara ulangan lisan dan tertulis sewaktu kegiatan belajar dan mengajar dikelas.
- 2) Mengadakan semesteran.
- 3) Pengawasan try out bagi siswa-siswi kelas XII.
- 4) Pengawasan Ujian Nasional (UN) bagi siswa-siswi kelas XII.⁵⁴

g. Potensi dan Fasilitas Sekolah MAN 1 Kepahiang

Fasilitas bangunan merupakan satu faktor penunjang dalam melakukan kegiatan, melakukan pekerjaan dan semangat untuk bekerja. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1

Data fasilitas MAN 1 Kepahiang

| No | Jenis bangunan | Jumlah | Kondisi |
|----|----------------------|--------|---------|
| 1 | Ruang kepala sekolah | 1 unit | Baik |
| 2 | Ruang waka kurikulum | 1 unit | Baik |
| 3 | Ruang waka kesiswaan | 1 unit | Baik |

⁵⁴ Dokumentasi MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018.

| | | | |
|----|-----------------------|---------|-------------|
| 4 | Ruang waka sarpras | 1 unit | Baik |
| 5 | Ruang dewan guru | 1 unit | Baik |
| 6 | Ruang kelas | 12 unit | Baik |
| 7 | Perpustakaan | 1 unit | Baik |
| 8 | Ruang tata usaha | 1 unit | Baik |
| 9 | Ruang kesenian | 1 unit | Baik |
| 10 | Laboratorium IPA | 1 unit | Baik |
| 11 | Laboratorium komputer | 1 unit | Baik |
| 12 | Ruang UKS | 1 unit | Baik |
| 13 | Ruang Osis | 1 unit | Baik |
| 14 | Ruang Pramuka | 1 unit | Baik |
| 15 | Kantin | 2 unit | Baik |
| 16 | Gudang | 1 unit | Baik |
| 17 | Pos piket | 1 unit | Baik |
| 18 | Kamar mandi/WC siswa | 6 unit | Kurang baik |
| 19 | Kamar mandi/WC guru | 1 unit | Baik |
| 20 | Parkiran | 1 unit | Baik |
| 21 | Lapangan olah raga | 3 unit | Baik |
| 22 | Ruang BK | 1 unit | Baik |
| 23 | Mushalla | 1 unit | Baik |
| 24 | Asrama siswa/siswi | 2 unit | Baik |
| 25 | Ruang menjahit | 1 unit | Baik |

Sumber: Dokumentasi MAN 1 Kepahiang 2018

h. Daftar Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang Kabupaten Kepahiang

Daftar guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kepahiang, mulai dari Kepala Sekolah hingga Guru yang mengajar pada mata pelajaran yang ada pada sekolah tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2

Daftar Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang Kabupaten Kepahiang

| NO | Nama lengkap | JK | Jabatan | Status | Bidang Studi |
|----|-------------------------|----|---------------|--------|--------------|
| 1 | Dra.Hj. rosnani, M.Pd | P | Kepala | PNS | Fiqih |
| 2 | Dra. Hj. Nurasih | P | Guru | PNS | Fiqih |
| 3 | Dra. Sudarmi | P | Guru | PNS | Geografi |
| 4 | Ma'i, S. Pd | L | wk. Kepala | PNS | Sejarah |
| 5 | Rahmayanti, S. Pd | P | Guru | PNS | PKN |
| 6 | Purnawati, S. Pd | P | Guru | PNS | Kimia |
| 7 | Japar, S. Pd | L | Guru | PNS | Kimia |
| 8 | Fikri Alfaroq, S. Pd | L | WK. Kepala | PNS | B.ingris |
| 9 | Rali Edi Susanto, S. Pd | L | Guru | PNS | Matematika |
| 10 | Nirmala Sani K, S. Pd | P | Guru | PNS | Biologi |
| 11 | Ropiyanto, S. Pdi | L | Guru | PNS | Q.S Hadis |
| 12 | Zulkarnain, M. Mat | L | Guru | PNS | Matematika |
| 13 | Yenni Wizia, S. Pdi | P | Guru | GTT | B. arab |
| 14 | Ismadi, S. Pdi | L | Guru | PNS | B. Indonesia |
| 15 | Hengri Yosnani, S. Pd | L | Guru | GTT | B. indonesia |

| | | | | | |
|----|------------------------------|---|--------------|-----|--------------|
| 16 | Afrizal Effendi, S. Pdi | L | Guru | GTT | Penjaskes |
| 17 | Eka Setia Wati, S.Pd | P | Guru | GTT | Biologi |
| 18 | Bertha Ayulia, S.Pdi | L | Guru | GTT | Kesenian |
| 19 | Dony Prawinata, S. Pd | L | Guru | GTT | Fisika |
| 20 | Qoriatul Fitri M. Pd | P | Guru | GTT | Qur'an Hadis |
| 21 | Budi Utomo, S. Pdi | L | Guru | GTT | B.Arab |
| 22 | Drs. Muslim | L | Guru | GTT | SKI |
| 23 | M Ruzi, S. Pd | L | Guru | GTT | B. Ingris |
| 24 | Nova Berlianta H, S. Pd | P | Guru | GTT | Ekonomi |
| 25 | Yuliansyah | L | Guru | GTT | Kesenian |
| 26 | Fitri Susanti, SE | P | Kepala TU | PNS | |
| 27 | M Nasir, A.Ma | L | TU | PNS | |
| 28 | Erlan Effendi | L | TU | PNS | |
| 29 | Yeni Apriyanti | P | Guru | GTT | Kesenian |
| 30 | Siti Hariati, S. Pdi | P | Guru | GTT | Mulok |
| 31 | Novia S. Pd | P | Guru | GTT | Matematika |
| 32 | Dwi Inayati K, S. Pd | P | Guru | GTT | Matematika |
| 33 | Lery | L | TU | PTT | |
| 34 | Razi Anjar Kusuma | L | Satpam | PTT | |
| 35 | Manahan Harahap | L | Guru | GTT | Fiqih |
| 36 | Dra Maita | P | Guru | PNS | Biologi |
| 37 | Aryani Puspita Dewi S. Pd | P | | GTT | Matematika |

Sumber: *Dokumentasi MAN 1 Kepahiang 2018*

i. Jumlah Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang Kabupaten Kepahiang

Jumlah Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kepahiang Kabupaten Kepahiang sebanyak 37 orang dan untuk jelasnya dapat penulis uraikan pada tabel berikut ini :

Table 3

Jumlah guru pada madrasah aliyah negeri 1 kepahiang kabupaten kepahiang golongan kepangkatan

| No | Golongan | Jumlah Guru |
|----|--------------|-------------|
| 1 | GTT | 18 |
| 2 | PTT | 2 |
| 3 | Golongan I | 0 |
| 4 | Golongan II | 1 |
| 5 | Golongan III | 9 |
| 6 | Golongan IV | 7 |
| | Jumlah | 37 |

Sumber: *Dokumentasi MAN 1 Kepahiang 2018*

Jumlah guru pada madrasah aliyah negeri 1 kepahiang kabupaten kepahiang menurut jenis kelamin. Untuk mengetahui keadaan jumlah guru pada madrasah alyah negeri 1 kepahiang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui table 2 berikut ini:

Table 4

Jumlah guru pada madrasah aliyah negeri 1 kepahiang kabupaten kepahiang berdasarkan jenis kelamin .

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Guru |
|----|---------------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 18 |

| | | |
|---|-----------|----|
| 2 | Perempuan | 19 |
| | Jumlah | 37 |

Sumber: *Dokumentasi MAN 1 Kepahiang 2018*

j. Kondisi Siswa MAN 1 Kepahiang

Tabel 5
Kondisi Siswa MAN 1 Kepahiang

| Kelas | Program | Jumlah | | Siswa | | |
|-------|-----------------|----------|----|-------|-----|--------|
| | | Kelas | RB | LK | PR | Jumlah |
| X | SAINS SOSIAL | X SAINS | 2 | 32 | 69 | 101 |
| | | X SOSIAL | 2 | | | |
| XI | IPA IPS | XI IPA | 2 | 16 | 38 | 54 |
| | | XI IPS | 2 | 18 | 37 | 55 |
| XII | IPA IPS | XII IPA | 2 | 19 | 43 | 62 |
| | | XII IPS | 2 | 21 | 42 | 63 |
| | JUMLAH | | | 106 | 229 | 335 |

Sumber: *Profil MAN 1 Kepahiang 2018*

k. Data peserta didik MAN 1 Kepahiang

Tabel 8
Data peserta didik MAN 1 Kepahiang

| Jumlah Peserta Didik | | |
|----------------------|-----|-------|
| L | P | Total |
| 106 | 229 | 335 |

Sumber: *Profil MAN 1 Kepahiang 2018*

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah penulis peroleh terkait dengan kepemimpinan transformasional Kepala MAN 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI dapat diketahui bahwa kepala MAN 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

1. *Reward*

Seperti yang disampaikan oleh Ibu Rosnani selaku kepala MAN 01 Kepahiang yang menjelaskan bahwa:

Setiap guru yang berprestasi, setiap anak yang membawa prestasi kita selalu berikan *reward* kepada mereka, ada bentuk bingkisan, sanjungan dan dalam bentuk ucapan. Jadi dalam hal ini ada ucapan-ucapan dan tindakan-tindakan yang kita berikan. Jika dalam belajar mengajar upaya yang kita lakukan untuk memotivasi guru-guru ini agar meningkatkan kegiatan belajar para siswa. Jadi dalam hal ini yang pertama kita memilih secara keseluruhan mengenai perangkat pembelajaran mereka kita koreksi, kemudian kita awasi mereka ketika sedang mengajar dan kemudian kita lihat kehadiran mereka. Seandainya jika ada yang belum selesai dengan tugas-tugasnya kita selalu memberikan motivasi-motivasi, sanjungan, teguran kepada mereka dan memberikan *reward* kepada mereka.⁵⁵

Hal ini juga seperti yang disampaikan oleh Ibu Nur Asiah selaku guru Akidah akhlak yang mengatakan bahwa:

Iya tentu ketika seorang guru melakukan tugasnya dengan baik maka diberikan semacam hadiah, dan saya juga pernah mendapatkan penghargaan semacam hadiah tersebut berupa bingkisan dari ukiran kayu atas kedisiplinan saya untuk datang tepat waktu Dan dari prestasi itu sendiri kepala sekolah memberinya sesuai dari kriteria-kriteria tertentu, dan tentu ada semacam motivasi tersendiri.⁵⁶

⁵⁵ Wawancara Dengan Ibu Rosnani, Kepala MAN 01 Kepahiang, Tanggal 20 Juli 2018.

⁵⁶ Wawancara Dengan Ibu Nur Asiah, Guru Akidah Akhlak MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018.

Hal yang senada juga diperkuat oleh pendapat Inka Alqoriah, siswa MAN

01 Kepahiang yang menyatakan bahwa:

Pada lomba MTQ pada tahun 2017 saya mendapatkan juara 3 tingkat provinsi cabang lomba tilawah tingkat kabupaten alhamdulillah mendapatkan juara, dan juara itu sendiri kita dapatkan dengan usaha kerja keras kita, dan juara tersebut juga tidak terlepas dari peran kepala sekolah yang telah memberikan dukungan dan motivasinya serta dari prestasi tersebut kepala sekolah memberikan beasiswa kepada.⁵⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat penulis pahami bahwa *reward* atau hadiah bisa digunakan sebagai bentuk untuk memotivasi guru hal ini tidak hanya berlaku bagi anak-anak saja bahkan di MAN 01 Kepahiang ini digunakan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru-guru dan staf yang ada sebagai bentuk penghargaan dari hasil kerja yang baik oleh tiap-tiap pihak.

Sebagai kepala sekolah yang menerapkan tipe kepemimpinan transformasional nyatanya penghargaan seperti *reward* ini cukup berhasil sebagai salah satu alat untuk memotivasi seseorang *reward* tidak hanya sebatas memberikan hadiah saja tapi juga terdapat kata-kata tertentu sebagai bentuk sanjungan bagi pihak yang terlibat. Salah satu cara ini dilakukan agar dapat menambah semangat kerja serta menyenangkan hati seorang guru atau staf tertentu. Selain itu jika system ini tidak diterapkan bisa saja akan sedikit menimbulkan dampak yang buruk seperti: kurangnya semangat kerja dari guru, banyaknya guru yang menyepelkan dan menganggap remeh tugas dan tanggung jawabnya. Bentuk lain dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi guru PAI ini yaitu bagaimana seorang kepala sekolah mampu menyikapi setiap kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh guru PAI itu sendiri.

⁵⁷ Wawancara Dengan Inka Al-qoriah, siswa kelas 3 MAN 01 Kepahiang

2. Pelatihan-pelatihan

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Rosnani sebagai kepala sekolah MAN 01 Kepahiang yang menyatakan bahwa:

Kalau selama ini gaya mengajarnya menggunakan metode yang lama dan sekarang kita menggunakan IT. Jika ada TU yang belum bisa menggunakan IT maka kita berikan pelatihan-pelatihan. Begitu juga dengan guru yang belum bisa menggunakan IT maka kita berikan dorongan kepada guru tersebut untuk menggunakan IT.⁵⁸

Dan juga sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Qoriatul Fitri selaku guru Al-Qur'an Hadist berpendapat bahwa:

Kepala sekolah memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru untuk mengikuti pelatihan k-13 guna meningkatkan keahlian guru mengenai tujuan apa yang diinginkan dicapai dari k-13 itu sendiri dan untuk semua guru wajib mengikutinya.⁵⁹

Hal yang senada juga disampaikan oleh Ibu Fitri selaku kepala staf tata usaha yang mengatakan bahwa:

Kepala sekolah selalu memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya, dan setiap pelatihan-pelatihan yang ada kepala sekolah selalu memberikan informasi terlebih dahulu kepada guru MAN 01 Kepahiang, jika ada guru yang mengikuti pelatihan tersebut tentu kepala sekolah memberikan izin dan ada suratnya.⁶⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat peneliti pahami bahwa motivasi juga diberikan kepala sekolah dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk senantiasa mengikuti pelatihan-pelatihan tentang keguruan, mulai dari membuat perencanaan yang baik, penggunaan metode strategi dan model yang tepat serta pelatihan tentang bagaimana cara yang baik di

⁵⁸ Wawancara Dengan Ibu Rosnani, Kepala MAN 01 Kepahiang, Tanggal 20 Juli 2018.

⁵⁹ Wawancara Dengan Ibu Qoriatul Fitri Guru Al-Quran Hadist MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018.

⁶⁰ Wawancara Dengan Ibu Fitri Kepala Staf Tata Usaha MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018.

lakukan seorang guru dalam menerapkan k-13 dalam pembelajaran. Hal ini berarti kepala sekolah menerapkan diri sebagai motor penggerak perubahan bagi guru-guru atau bawahannya. Dari prestasi juga kepala sekolah tidak hanya sebatas memberikan motivasi dalam bentuk kata-kata, tetapi lebih kepada wujud nyata.

3. Memberikan sanksi yang sepatasnya terhadap kesalahan dan kelemahan oleh kepala MAN 01 Kepahiang yang dilakukan oleh guru PAI

Dalam hal ini diungkapkan oleh Bapak Manahan Harahap selaku guru Fiqih yang menjelaskan bahwa:

Kepala MAN 01 Kepahiang ini jika dilihat secara memberikan hukuman itu tidak, kepala sekolah hanya memanggil guru yang bersangkutan, dengan cara memberikan saran dan masukan untuk meningkatkan kinerjanya lagi.⁶¹

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Qoriatul Fitri selaku guru Al-Qura'an Hadist, menyatakan bahwa:

Sanksi dan hukuman yang diberikan oleh kepala sekolah merupakan salah satu metode pembelajaran itu sendiri untuk melatih guru bertanggungjawab dan disiplin atas tugasnya, selama ini sanksi yang diberikan hanya berupa teguran dan pemanggilan kepada guru yang bersangkutan.⁶²

Dari hasil wawancara tersebut dapat penulis pahami bahwa apa yang telah dilakukan oleh kepala MAN 01 Kepahiang atas kesalahan dan kelemahan yang dilakukan oleh guru maka sanksi yang diberikan oleh kepala sekolah bukan bertujuan untuk menjatuhkan guru itu sendiri melainkan bertujuan untuk membuat guru lebih disiplin dan bertanggungjawab atas tugasnya.

⁶¹ Wawancara Dengan Bapak Manahan Harahap, Guru Fiqih MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018

⁶² Wawancara Dengan Ibu Qoriatul Fitri Guru Al-Quran Hadist MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018.

4. Promosi jabatan

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Rosnani sebagai kepala sekolah

MAN 01 Kepahiang yang menyatakan bahwa:

Untuk meningkatkan motivasi guru di MAN 01 Kepahiang ini salah satunya kita selalu memberikan peluang promosi jabatan kepada guru-guru dengan kriteria tertentu, dengan hal tersebut guru akan memiliki semangat bersaing secara kompetitif dengan menonjolkan prestasi-prestasi yang dimilikinya. Dan untuk saat ini sudah ada satu guru yang kita bantu untuk mempromosikan jabatannya, dengan begitu guru-guru yang lain akan berlomba dan memiliki motivasi yang tinggi.⁶³

Dalam hal ini diungkapkan oleh Bapak Manahan Harahap selaku guru

Fiqih yang menjelaskan bahwa:

Apabila kinerja guru bagus dapat dipertahankan dan dipromosikan jabatannya, jika dia memiliki kecakapan dapat diusulkan ke jabatan yang lebih baik. Ini membuktikan bahwa kepala MAN 01 Kepahiang tidak lain untuk meningkatkan motivasi kerja guru lebih baik lagi, dan itu selalu disampaikan ketika rapat dan apel.⁶⁴

Hal yang senada juga diperkuat oleh Ibu Nurasiah, selaku guru Akidah-

akhlak yang menyatakan bahwa:

Selama kepemimpinan kepala sekolah di MAN 01 Kepahiang ini belum ada yang namanya promosi jabatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan secara nyata kepada guru-guru, hanya ada sebatas ungkapan saja tapi tindakannya belum. Dan selama kepemimpinan kepala sekolah saat ini oleh Ibu Rosnani, alhamdulillah beliau menerapkannya secara nyata, dan saya salah satunya untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih baik. Dan itu tentu kepala sekolah memiliki kriteria tertentu, menurut saya itu seperti kejujuran, loyalitas, tanggungjawab, prestasi kerja, inisiatif dan kreatif.⁶⁵

Dari hasil penelitian dan wawancara yang penulis lakukan di atas bahwa untuk meningkatkan motivasi dan gairah kerja salah satunya adalah dengan

⁶³ Wawancara Dengan Ibu Rosnani, Kepala MAN 01 Kepahiang, Tanggal 20 Juli 2018.

⁶⁴ Wawancara Dengan Bapak Manahan Guru Fiqih MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli 2018.

⁶⁵ Wawancara Dengan Ibu Nur Asiah, Guru Akidah Akhlak MAN 01 Kepahiang, Tanggal 19 Juli

menerapkan sistem promosi jabatan yang seperti yang dilakukan oleh kepala MAN 01 Kepahiang di atas dengan tujuan agar bawahan memiliki motivasi yang tinggi dan berkompetisi untuk menghasilkan prestasi yang baik sehingga mendapatkan promosi jabatan itu sendiri sehingga menjadi kebanggaan bagi bawahan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut M. Utsman Najati sebagaimana dikutip oleh Nurussakinah Daulay yang mengemukakan motivasi adalah “kekuatan penggerak yang membangkitkan aktivitas pada makhluk hidup dan menimbulkan tingkah laku serta mengarahkannya menuju tujuan tertentu. Motivasi memiliki tiga komponen pokok, yaitu menggerakkan, mengarahkan dan menopang”.⁶⁶

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah di MAN 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa guru di peroleh hasil:

- a. Memberikan *reward* kepada setiap guru yang memiliki kinerja baik dalam bidangnya, *reward* yang diberikan dapat berupa bingkisan, sanjungan dalam bentuk ucapan dan dalam bentuk materi secara langsung.
- b. Promosi Jabatan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru yang menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik merupakan

⁶⁶Nurussakinah Daulay, *Pengantar Psikologi Dan Pandangan Alquran Tentang Psikologi*, (Jakarta: Frenadamedia Group, 2014),H. 155.

bagian dalam memotivasi setiap individu. Dengan adanya promosi jabatan akan mampu membangkitkan semangat bagi seorang guru.

- c. Memberikan sanksi yang sepatutnya terhadap kesalahan dan kelemahan oleh kepala MAN 01 Kepahiang yang dilakukan oleh guru PAI, namun kepala sekolah MAN 01 Kepahiang tidak memberikan hukuman, kepala sekolah hanya memanggil guru yang bersangkutan, dengan cara memberikan saran dan masukan untuk meningkatkan kinerjanya lagi. Sanksi juga merupakan bagian dari cara untuk memotivasi seseorang dengan adanya sanksi tertentu maka akan membuat seseorang atau guru lebih berhati-hati dan memiliki sikap antusias dalam profesinya.
- d. Memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru untuk mengikuti pelatihan k-13 guna meningkatkan keahlian guru mengenai tujuan apa yang diinginkan dicapai dari k-13 itu sendiri. Memberikan pelatihan juga termasuk salah satu cara dalam meningkatkan kinerja guru PAI yang ada di MA Negeri 01 Kepahiang.

Seperti halnya di dalam teori bahwasanya motivasi sebagai suatu kekuatan penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu selain sebagai alat penggerak motivasi juga memngarahkan dan menopang tiap-tiap individu. Sesuai dengan hasil penelitian yang ada memotivasi guru PAI dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti yang dijelaskan di atas semuanya tergantung kebijakan dari pemimpin sekolah dalam suatu lembaga pendidikan.

Dengan diterapkannya tipe kepemimpinan transformasional ini jika di terapkan dengan sebaik-baiknya maka akan memberikan perubahan besar bagi

suatu lembaga pendidikan dari dua variabel dalam pertanyaan penelitian dan hasil serta pembahasan yang telah diuraikan nyatanya di MAN 01 Kepahiang kepemimpinan transformasional telah dilaksanakan dengan baik dari berbagai bentuk tipe kepemimpinan transformasional meski tidak sepenuhnya terlaksana dengan sempurna hal ini dibuktikan dengan berbagai bentuk kegiatan yang dilakukan dalam upaya perwujudan dari di terapkannya kepemimpinan transformasional yang di dapatkan melalui hasil wawancara.

Selain itu di MAN 01 Kepahiang melalui kepemimpinan transformasional ini juga mampu membangkitkan semangat atau sebagai motivasi untuk guru-guru serta staf yang ada terutama guru PAI yang menjadi panutan utama bagi rekan maupun siswa-siswa yang ada. Melalui kepala sekolah yang dapat mengayomi serta mengarahkan guru-guru serta staf yang lainnya dengan baik berbagai bentuk motivasi bisa dilakukan dan diterapkan kepada guru yang memiliki sikap antusias dalam mengemban tugas dan tanggung jawab.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV dapat disimpulkan bahwa:

Kepemimpinan Transformasional Kepala MAN 01 Kepahiang dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI diantaranya memberikan *reward* kepada setiap guru yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik dalam bidangnya, *reward* yang diberikan dapat berupa: bingkisan, sanjungan dalam bentuk ucapan, materi, promosi Jabatan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru yang menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik merupakan bagian dalam memotivasi setiap individu, memberikan sanksi yang sepatasnya terhadap kesalahan dan kelemahan yang dilakukan oleh guru PAI, memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru untuk mengikuti pelatihan k-13 guna meningkatkan keahlian guru mengenai tujuan apa yang diinginkan dicapai dari k-13 itu sendiri.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk Dunia Pendidikan, tipe kepemimpinan transformasi ini sebaiknya agar tetap terus diterapkan karena dengan adanya tipe kepemimpinan ini akan mampu membuat lembaga tersebut bersaing dan tetap menjalin kerukunan di antara sesamanya dalam bekerja sama.

2. Untuk pendidik, tipe kepemimpinan ini akan sangat bermanfaat agar dapat menjadi contoh yang baik serta menjadikan guru sebagai salah satu sumber motivasi bagi siswa-siswi sebagai generasi penerus.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian dan dari hasil analisis kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah Negeri 01 Kepahiang dalam meningkatkan motivasi guru PAI studi kasus di MA Negeri 01 Kepahiang ini ini penulis menyadari masih terlalu banyak kekurangan, maka dari itu diharapkan bagi peneliti sejenis ini dapat mengkaji ulang secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*. Cetakan ke-13, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Bakhtiar, Nurhasanah *Pendidikan Agama Islam*, Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2013
- Bahri Djamarah, Syaiful, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Edisi rev, cetakan ke-3, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Danim, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ+IEQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Danim Sudarman, *Kepemimpinan, Konsep dan Transformasi*, UNIB, Bengkulu : 2003
- Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Daulay Nurussakinah, *Pengantar Psikologi dan Pandangan Al-Qur'an Tentang Psikologi*, Jakarta: Frenadamedia Group, 2014.
- Dubrin J. Andrew, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Jakarta: Prenada, 2009
- Fitri Susanti, SE, Kepala Staf Tata Usaha MAN 01 Kepahiang, Wawancara Tanggal 19 Juli 2018.
- Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan, Edisi Revisi*, Cetakan ke-12. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Hamdayama Jumanta, *Metodologi Pengajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Haryanti Nik, *Ilmu Pendidikan Islam, Malang: Gunung Samudra, 2014*.
- Inka Al-qoriah, siswa kelas 3 MAN 01 Kepahiang. Wawancara tanggal 20 Juli 2018.
- Jaya, Putra Oka, *Upaya Guru PAI Membina Akhlak Siswa Dalam Pergaulan Dengan Teman Sebaya*, Skripsi. Jurusan Tarbiyah, Program Studi PAI: STAIN Curup, 2014.
- Keating Charles, *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*, Karnisius, Yogyakarta : 1999
- Manahan Harahap, Guru Fiqih MAN 01 Kepahiang, Wawancara Tanggal 19 Juli 2018

- Matheu B. Miles et al. (Alih bahasa Tjejep Rohendi Rohidi), *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta : UI Pers, 1992.
- Muhaimin, dkk, “*Manajemen Pendidikan” Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, cet. 2 Jakarta: Kencana, 2010
- Nur Asiah, Guru Akidah Akhlak MAN 01 Kepahiang. Wawancara Tanggal 19 Juli 2018.
- Purwanto Ngalm, *Adm dan Supervisi Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung : 1999
- Qoriatul Fitri, M. Pd. Guru Al-Quran Hadist MAN 01 Kepahiang, Wawancara Tanggal 19 Juli 2018.
- Romli Khomsahrial, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Edisi Revisi 2014, Jakarta: PT Grafindo, 2011.
- Rosnani, M. Pd. Kepala MAN 01 Kepahiang, Wawancara Tanggal 20 Juli 2018.
- Saifuddin, *Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Syaodih Sukmadinata Nana, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Sashkin Marshall & Molly G. Sashkin, *Prinsip-prinsip Kepemimpinan* Jakarta: Erlangga, 2011
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan ke-2, Bandung: Alfabeta, 2014
- Syarnubi Sukarman, *Metodologi Penelitian, Kuantitatif & Kualitatif*, Curup: LP2 STAIN Curup, 2011.
- S.P. Hasibuan Malayu, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan ke-6, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Tanzeh Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010
- Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam pendidikan dan bimbingan Konseling*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Triwiyanto Teguh, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Triyo Supriyatno Marno., Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, Bandung:
PT Refika Aditama, 2008.

Wuradji, The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional), Yogyakarta:
Gama Media, 2008.

Y. Hasibuan,Junalis Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru. Skripsi, (Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2016, pdf.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

Nama : Sutio Agustian
Alamat : Air Putih Baru, Gang Gumarang. Rt 01/Rw 001, Curup.
Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu
Kode Pos : 39112
No. Tlp : 089628633775
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tanggal Kelahiran : 18 Agustus 1996
Status Marita : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
Agama : Islam

Riwayat Pendidikan

2003 : SD Negeri 13 Tempel Rejo
2008 : SMP Negeri 2 Curup Selatan
2012 : MA Negeri 2 Curup
2014 : IAIN Curup
Pendidikan Agama Islam

Data Orang Tua

Nama Ayah : Rofi'i
Nama Ibu : Supina
Alamat : Air Putih Baru, Gang Gumarang. Rt 01/Rw 001, Curup.
Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu
Agama : Islam
Pekerjaan Ayah : Tani
Ibu : Tani