

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
NEGERI 45 PEKANBARU**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun Oleh:

RAHMA LUTHFIYYAH AD

NIM. 11810320800

UIN SUSKA RIAU

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H/2024 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru*, yang ditulis oleh Rahma Luthfiyyah Ad NIM. 1110320800 dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 1 Agustus 2024

Menyetujui

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP. 197004041996032001

Pembimbing

Dr. Irawati, M.Pd.I
NIP: 198312302023212020

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “*Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Menengah Pertama 45 Pekanbaru*”, yang ditulis oleh Rahma Luthfiyyah AD, NIM. 11810320800 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 10 Oktober 2024. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 20 Rabiul Akhir 1446 H
23 Oktober 2024

**Mengesahkan
Sidang Munaqasyah**

Penguji I

Dr. H. Mudasir, M.Pd
NIP. 19661108 199404 1 001

Penguji II

Suci Habibah, M.Pd
NIP. 19940402 201903 2 027

Penguji III

Dr. Sohirom, M.Pd.L, CHQA
NIP. 19825804 202321 1 012

Penguji IV

Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd
NIP. 19750314 200710 2 001

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar, M.Ag
NIP. 19650521 199402 1 001



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

- : Rahma Luthfiyyah Ad
- : 11810320800
- : Pekanbaru, 05 November 2000
- : Tarbiyah dan Keguruan
- : Manajemen Pendidikan Islam
- : Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
 Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
 Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
 Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 1 Agustus 2024
 Yang membuat pernyataan



Rahma Luthfiyyah Ad
 NIM. 11810320800

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum warahmatullah wabarokatuh.

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah menganugrahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Shalawat beriring salam tak lupa dihaturkan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah mengantar umat manusia dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh cahaya keimanan dan ilmu pengetahuan.

Skripsi dengan judul “Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru” merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak terutama keluarga besar penulis khususnya kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Alius Darman dan Ibunda Asmanidar serta adik kandung Rahmi Luthfiyyah, Auges Revi Hatika, dan Muhammad Rafsya Dharma yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a kepada penulis. Selain itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag sebagai Wakil Rektor I, Prof. Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd sebagai Wakil Rektor II dan Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D sebagai Wakil Rektor III Universitas Islam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah memberikan izin dan waktu untuk menimba ilmu di perguruan tinggi ini.
2. Bapak Dr. H. Kadar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Beserta Wakil Dekan I Dr. Zarkasih, M.Ag., Wakil Dekan II Prof. Dr. Zubaidah Amir MZ, M.Pd dan Wakil Dekan III Dr. Amirah Diniaty, M.Pd., beserta staf dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis.
3. Ibu Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Dr. H. Mudasir, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam beserta staf.
4. Dr. Irawati, M.Pd.I selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak bantuan, bimbingan, arahan, waktu, ilmu, dan motivasi yang bermanfaat bagi penulis dari awal hingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Hasgimianti, M.Pd,Kons sebagai Penasehat Akademik yang telah memberikan masukan dan dorongan yang tidak terhingga bagi penulis.
6. Terima kasih kepada selaku penguji I, selaku penguji II, selaku penguji III, dan selaku penguji IV Ujian Munaqasyah Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau khususnya di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah sabar dan ikhlas memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Ibu Hj. Arlini Agus, M.Pd selaku Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru yang telah telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Ibu Elpihairani Hasibuan, S.Pd selaku Waka Kurikulum dan ibu Fitri selaku Kepala Tata Usaha serta guru-guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru yang sudah membantu penulis dalam melakukan wawancara.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan Fitri Ramadhani, Septiani Ayu Nusda, Hana Adytia Putri, Ulfa Hasanah yang telah sama-sama berjuang dalam menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, doa dan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan untuk segala dorongan dan dukungan serta doa yang telah diberikan kepada penulis dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dari berbagai pihak. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, Agustus 2024

Penulis,

RAHMA LUTHFIYYAH AD
NIM. 11810320800



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang, melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

Bersungguh-sungguh untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu dan mintalah pertolongan Allah (dalam setiap urusan) serta janganlah sesekali engkau merasa lemah”

(H.R Muslim)

“Sukses itu bukan hanya berhasil meraih yang kita rencanakan, sukses juga adalah berhasil bangkit ketika jatuh, itulah sukses”

(Anies Baswedan)

PERSEMBAHAN

Kripsi ini kupersembahkan sebagai wujud kasih sayang, bakti dan terima kasihku kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan limpahan kasih sayang, doa yang tulus, pengorbanan yang tiada

hentinya



ABSTRAK

Rahma Luthfiyyah Ad, (2024) : Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru.

Penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan transformasional di Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Negeri 45 Pekanbaru pada aspek *Idialized influence* kepala sekolah menjadi teladan yang baik dan menumbuhkan kebanggaan bagi warga sekolah, *Inspirational motivation* kepala sekolah mampu membangkitkan semangat, memberikan perhatian, serta kepercayaan bagi warga sekolahnya, *Intellectual stimulation* kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap guru dan staf, *Individualized consideration* kepala sekolah mengikuti sertakan guru dan staf dalam pelatihan, dan melakukan supervisi kunjungan kelas. Faktor pendukung kepemimpinan transformasional pada faktor internal, guru dan staf mampu menjalankan tugas dengan baik dan siswa yang mampu mengikuti pembelajaran dengan baik dan faktor eksternal, orang tua peserta didik yang aktif dalam pendidikan anak. Faktor penghambat kepemimpinan transformasional, kurang disiplinnya orang tua mengantar dan menjemput siswa. Solusinya adalah kepala sekolah memberitahukan kepada orang tua siswa agar mengantar dan menjemput anaknya sesuai dengan jadwal dan kepala sekolah memberikan contoh langsung seperti berangkat lebih pagi untuk jabat tangan dengan peserta didik.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ABSTRACT

Rahma Luthfiyyah Ad (2024): Transformational Leadership at State Junior High School 45 Pekanbaru

Transformational Leadership at State Junior High School 45 Pekanbaru was examined in this research. The purpose in this research were to find out how the transformational leadership at State Junior High School 45 Pekanbaru. Qualitative method was used in this research with descriptive analysis. The findings of this research showed that the transformational leadership of the headmaster at State Junior High School 45 Pekanbaru in the aspect of Idealized influence, the principal becomes a good role model and fosters pride for school members, Inspirational motivation, the principal is able to arouse enthusiasm, provide attention, and trust for school members, Intellectual stimulation, the principal provides guidance to teachers and staff, Individualized consideration, the principal includes teachers and staff in training, and supervises class visits. The factors supporting of transformational leadership were internal—teachers and staff who were able to carry out their duties well and students who were able to follow the learning well, and external factors were from outside the school, and parents of students who were active in their children’s education. The factors obstructing of transformational leadership were the discipline of parents in dropping off and picking up students. The solution was that the headmaster should inform the parents of students should drop off and pick up their children according to the schedule, and the headmaster should provide a direct example such arriving earlier to shake hands with students.

Keywords: Transformational Leadership, Headmaster

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

رحمة لطفية أد، (٢٠٢٤): القيادة التحويلية في المدرسة المتوسطة الحكومية ٤٥ بكنبارو

يتناول هذا البحث القيادة التحويلية في المدرسة المتوسطة الحكومية ٤٥ بكنبارو. في هذا البحث في معرفة: كيف يتم تنفيذ القيادة التحويلية في المدرسة المتوسطة الحكومية ٤٥ بكنبارو. تم إجراء هذا البحث باستخدام الطريقة النوعية مع التحليل الوصفي. في هذا البحث، وجدت الباحثة أثر في القيادة التحويلية، مدير المدرسة المتوسطة الحكومية ٤٥ بكنبارو، وهي التركيز على التأثير الهيكلي للمدير ليصبح شخصية مثالية، والتحفيز الملهم أي يوفر المدير التحفيز والتشجيع لمرؤوسيه من أجل تقدم المدرسة، والتحفيز الفكري أي مدير قادر على تطوير نفسه بشكل مبتكر وإبداعي وإبتكار المرؤوسين دائماً، والاعتبار الفردي أي مدير المدرسة قادر على توزيع مهام المعلمين والموظفين بشكل عادل وتقديم المكافآت، خاصة لأولئك المتفوقين. العوامل الداعمة لتطبيق القيادة التحويلية داخلياً هي المعلمون والموظفون القادرون على القيام بواجباتهم بشكل جيد والطلاب القادرون على المشاركة في التعلم بشكل جيد، والعوامل الخارجية تأتي من خارج المدرسة، وهي أولياء أمور الطلاب الناشطون في مسيرة تعليم أبنائهم. تشمل العوامل التي تعوق القيادة التحويلية عدم الانضباط من جانب أولياء الأمور الذين يقومون بتوصيل الطلاب واصطحابهم. الحل هو أن يخبر المدير وأيضاً أن يقوم أولياء أمور الطلاب بتوصيل واصطحاب أبنائهم حسب الجدول الزمني ويقدم المدير أمثلة مباشرة مثل المغادرة مبكراً للاهتزاز أيدي مع الطلاب.

الكلمات الأساسية: القيادة التحويلية، مدير المدرسة

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	5
C. Penegasan Istilah	5
D. Permasalahan	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Konsep Teoritis.....	9
1. Kepemimpinan Transformasional	9
2. Faktor - Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional	29
B. Penelitian Relevan	30
C. Proposisi	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	34
D. Informan Penelitian	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	37
G. Triangulasi Data	39

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

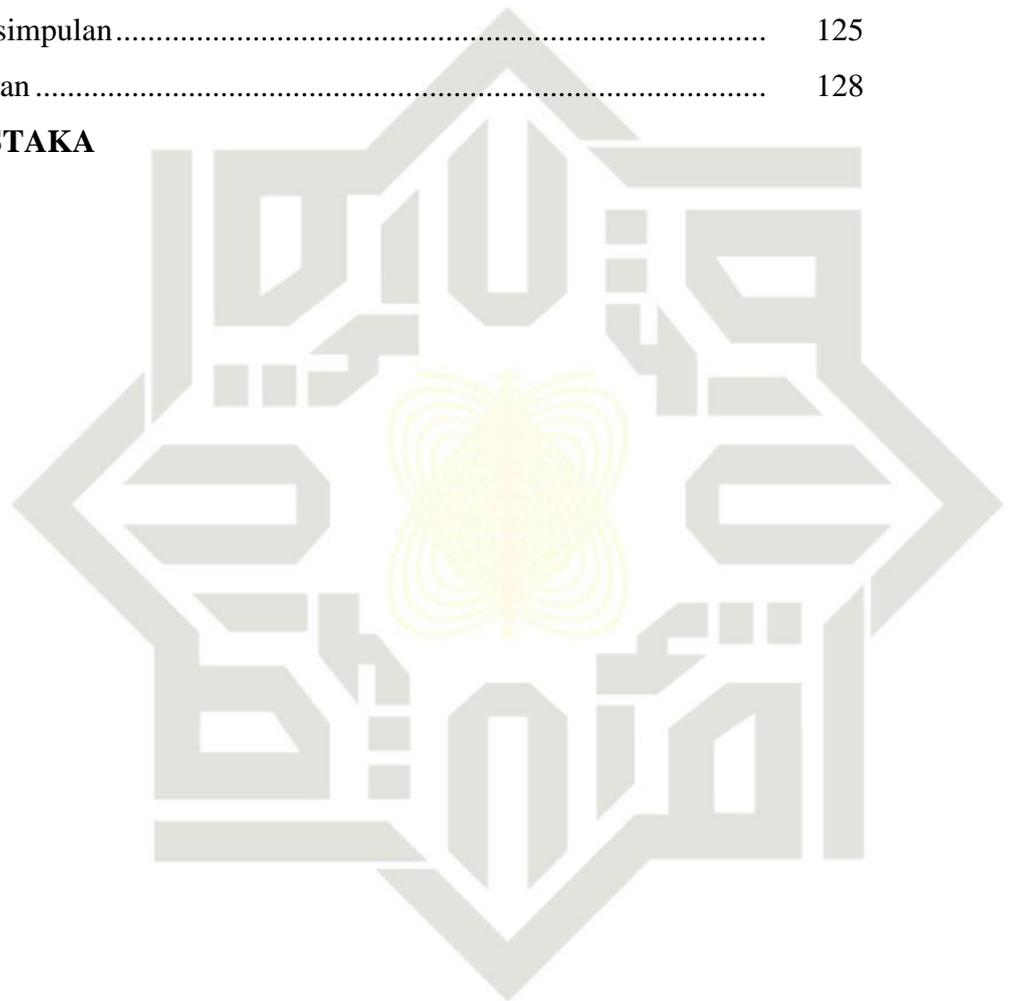
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	41
B. Penyajian Hasil Penelitian	53
C. Analisis dan Pembahasan	91

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	125
B. Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dari pimpinan organisasi tersebut, karena sebagai pemimpin di lembaganya dia harus mampu membawa lembaganya kearah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, harus mampu melihat adanya perubahan, dan lain sebagainya. Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Disamping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.¹

Mengacu pada pendapat tersebut maka keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuan yang ingin diraih sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah yaitu apakah kepemimpinannya mampu

¹ Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership; Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 40



menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif dan efisien serta terpadu dengan proses manajemen yang dilakukannya.

Pola dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam setiap organisasi sekolah akan berbeda-beda sesuai dengan kemampuan pemimpin masing-masing dalam mengembangkan nilai-nilai kepemimpinannya. Salah satu peran penting dalam mewujudkan sekolah yang bermutu adalah kepiawanan kepala sekolah dalam memimpin.² Dalam kondisi yang penuh tantangan dan ancaman seperti ini, dibutuhkan keteguhan sikap dan kecerdasan seorang pemimpin untuk menangkap peluang dan merancang masa depan bagi kinerja organisasinya. Salah satu gaya kepemimpinan yang cukup efektif untuk mengakomodasi perubahan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menurut Aan Komariah dan Cepi Triatna adalah sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.³ Para pemimpin adalah yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan meyerukan cita-citanya yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

² Muhammad Hamzah Al Faruq dan Supriyanto. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMMP)*, Volume 5, Nomor 1, 2020.

³ Ibid., hlm. 77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar setiap perubahan dalam organisasi yang dipimpinnya dapat terwujud dengan efektif. Dalam penerapannya, kepemimpinan kepala sekolah secara transformasional akan mendorong tumbuhnya perilaku individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan.

Kepemimpinan transformasional tidak saja memperhatikan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan penghargaan, tetapi menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan dengan lebih memperhatikan faktor manusia, kinerjanya, dan pertumbuhan dari organisasinya.

Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan, atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah.⁴

Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh staf sehingga para staf mempunyai rasa memiliki dan komitmen dalam pelaksanaannya. Menjadi tugas pemimpin untuk mentransformasikan nilai organisasi untuk membantu mewujudkan visi organisasi.

⁴ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 80

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah pimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformatif bagi setiap orang.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di SMP Negeri 45 Pekanbaru, maka penulis menemukan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Pemimpin yg aktif memberikan ide dan turut ikut serta dalam semua kegiatan sekolah
2. Pemimpin yang terus mengembangkan potensi dalam dirinya
3. Pemimpin yang selalu mendukung bawahannya untuk mengembangkan dan mengeluarkan seluruh potensi yang ada di diri mereka
4. Pemimpin yang memberikan motivasi inspirasional

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru. Studi ini penting dilakukan, mengingat adanya pembaruan baru yang dilakukan kepala sekolah dan juga keaktifan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah.

Dikarenakan hal tersebut, saya sebagai peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan Transformasional Di SMP Negeri 45 Pekanbaru”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B Alasan Memilih Judul

Skripsi ini berjudul “Kepemimpinan Transformasional Di SMP Negeri 45 Pekanbaru”. Penulis memilih judul ini karena beberapa alasan sebagai berikut:

1. Permasalahan yang dikaji sesuai dengan bidang ilmu yang penulis pelajari, yaitu Manajemen Pendidikan Islam.
2. Masalah-masalah yang dikaji dalam judul di atas mampu untuk penulis teliti
3. Penulis merasa tertarik untuk mengkaji masalah judul diatas, karena masih berhubungan dengan fenomena saat ini yaitu tentang kepemimpinan transformasional
4. Lokasi penelitian mampu dijangkau oleh penulis untuk melakukan penelitian

C Penegasan Istilah

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa inggris “*Leadership*” secara umum diartik sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia karena mempunyai kepentingan yang sama.

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daftar Permasalahan Penelitian**1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penerapan kepemimpinan transformasional
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu sekolah
3. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan transformasional.
4. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka untuk menghindari pemahaman dan persepsi yang berbeda terhadap hal yang akan diteliti maka penulis melakukan pembatasan masalah, yaitu Kepemimpinan Transformasional Di SMP Negeri 45 Pekanbaru.

3. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru?
2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru?



E Tujuan dan Manfaat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional di SMP negeri 45 Pekanbaru

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Universitas

Dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai bagaimana Kepemimpinan Transformasional.

2. Bagi Guru

Sebagai masukan dalam penerapan pola didik yang sesuai untuk mengoptimalkan tugas dan perannya sebagai tenaga pendidik.

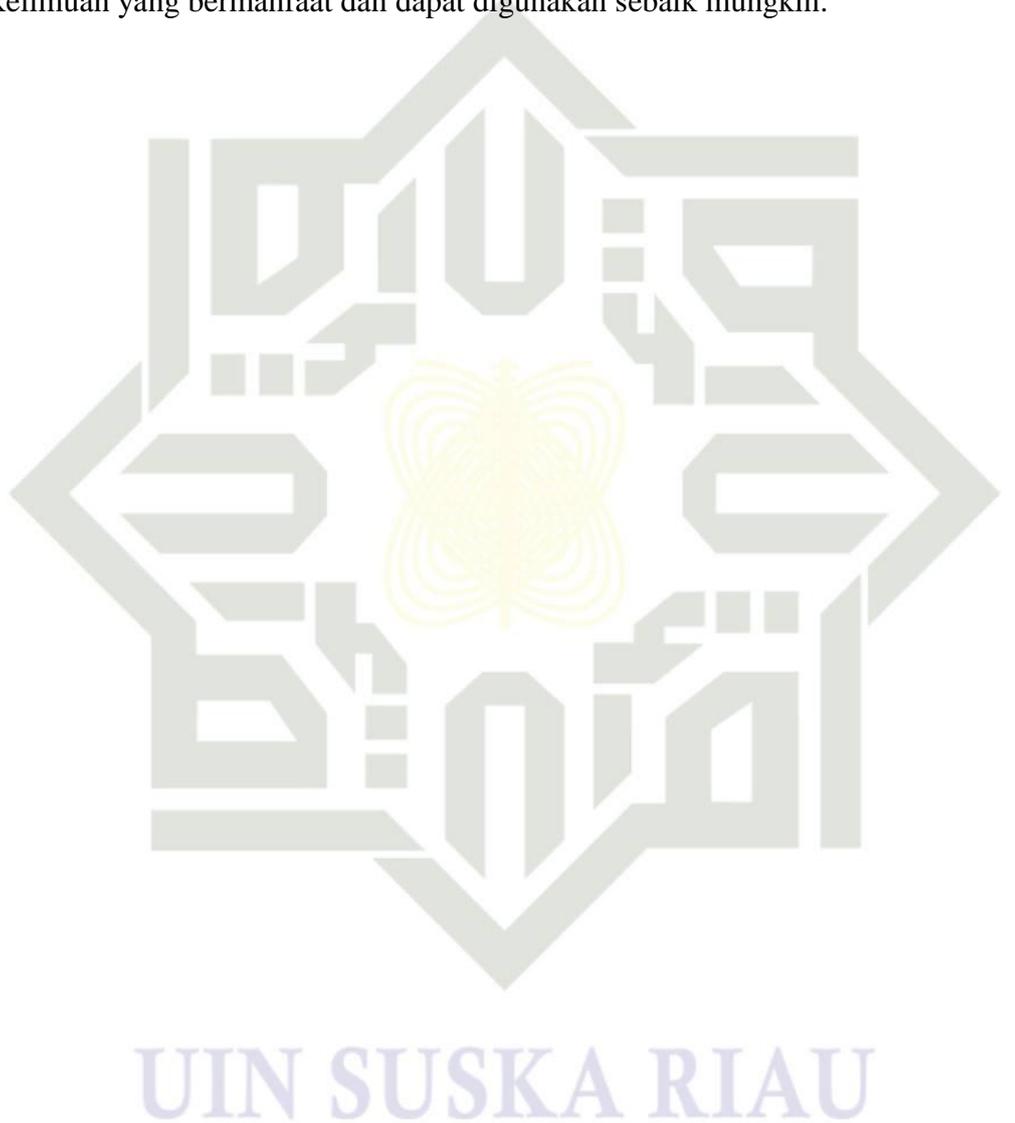
3. Bagi Sekolah

Dengan mengetahui Kepemimpinan Transformasional, diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan bahan

pertimbangan dalam rangka pembinaan dan pengembangan pendidikan khususnya di SMP Negeri 45 Pekanbaru.

4. Bagi Peneliti

Sebagai penambahan wawasan dan juga penguasaan keilmuan yang bermanfaat dan dapat digunakan sebaik mungkin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoritis

1. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris “Leadership” secara umum diartikan sebagai hubungan yang erat antara seorang dan kelompok manusia karena mempunyai kepentingan yang sama.⁵

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, hal ini karena kepemimpinan menyangkut perilaku seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyangkut perihal pemimpin atau cara seseorang memimpin.

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.⁶

Kepemimpinan menyangkut keberadaan sosok orang yang dipercaya menjadi pemimpin, yang dipandang memiliki kemampuan

⁵ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 177

⁶ Nurhalim, dkk, Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 7, Nomor 1, Tahun 2023, hlm. 2072



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan atau ketrampilan lebih baik dibandingkan rata-rata dari pegawai lainnya. Kepemimpinan seseorang dalam organisasi sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi yang dipimpinnya.

b. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan Transformatif secara pengertian terdapat dua kalimat yaitu “kepemimpinan” (*leadership*) dan transformatif (*Transformasional*). Kepemimpinan (*leadership*) diartikan dalam bahasa Inggris disebut *leadership yang berarti being a leader power of leading; the qualities of leader*, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan.⁷

Kepemimpinan/*leadership* merupakan sebuah proses ketika seseorang memengaruhi sekelompok individu untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Berdasarkan tipenya menurut Bass dalam buku Solikin, kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok yaitu kepemimpinan transaksional yang menggunakan hadiah/*reward* dan hukuman/*punishment* sebagai sarana untuk memotivasi bawahan dan kepemimpinan transformatif yang menginspirasi bawahan untuk bertransformasi dengan motivasi internal.⁸

⁷ Yusuf Aminuddin. Model Kepemimpinan Transformatif (Kajian Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam). *Al Hikmah Jurnal Studi Keislaman*, Volume 7, Nomor 2, 2017.

⁸ Solikin M. Juhro. *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan*. (Jakarta: BI Institute, 2020), hlm. 76



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun Istilah Transformasional berasal dari kata transformare dalam bahas latin, berarti "mengubah sifat, fungsi, atau kondisi, untuk mengkonversi." Dan konsep transformasi dapat diterapkan untuk berbagai entitas: hubungan, individu, kelompok, tim, komunitas, atau politik system. Sedangkan Istilah lain, transformasional berasal dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalkan mentranformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.⁹ Transformasional mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energy potensial menjadi energy actual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.

Pada umumnya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai perilaku pemimpin dalam mengkomunikasikan sebuah perubahan kepada yang dipimpinnya baik melalui pembuatan visi dan misi yang menarik, berbicara penuh antusias, memberikan perhatian individu, memfokuskan dan sebagainya.¹⁰ Ada juga yang mengajukan formulasi bahwa ia merupakan sebuah proses di mana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampui minat pribadi

⁹ Yusuf. Op.Cit.

¹⁰ Bahar Agus Setiawan, dkk. *Transformational Leadership: Ilustration In The Education Organization*. (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.¹¹

Kepemimpinan transformasional pada hakikatnya menurut Bass dalam buku Insan, menjelaskan proses hubungan antara atasan dan bawahan yang didasari atas nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.¹²

Hal ini berarti sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja dan mendorong perubahan kearah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi. Mengantisipasi kondisi masa depan yang lebih baik, kepemimpinan transformasional sebagai model alternatif kepemimpinan yang tepat dan adaptif pada lingkungan yang perubahannya cukup cepat.

Salah satu teori agen perubahan yang komprehensif adalah teori kepemimpinan transformasional. Teori ini awalnya dirumuskan oleh Burns, kemudian dikembangkan oleh Bass. Premis utama dari teori kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin

¹¹ Ibid.

¹² A. Nur Insan. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. (Bandung: Alfabeta, 2019), hlm. 13



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memotivasi pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi.¹³

Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) menurut Sudarwan Danim dalam jurnal Shalahuddin yaitu menjelaskan bahwa istilah transformasional berinduk dari kata to transform, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Seperti mentransformasikan visi menjadi sebuah realita, potensi yang menjadi actual, dan lain-lain.¹⁴

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang dalam mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya dimaksud biasanya berupa sumber daya manusia (SDM), fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Kepala sekolah dapat dikategorikan menerapkan kaidah ini, apabila dia mampu mengubah energi sumber daya manusia.

Kepemimpinan transformasional menurut para ahli dalam buku solikin:¹⁵ Menurut Burns, (1978) Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses ketika pemimpin dan bawahan saling membantu untuk meningkatkan moral dan motivasi kedua belah

¹³ Ibid.

¹⁴ Shalahuddin, 'Karakteristik Kepemimpinan Transformasional', *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6 (2015), 56599.

¹⁵ Solikin. Op.Cit.

pihak. Sementara itu, Yammarino dan Bass (1990) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan ketika pemimpin mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh masing-masing individu bawahan. Pada tahun 2012, Simola mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai terjadinya interaksi antara dua belah pihak dalam suatu organisasi dengan adanya tujuan kolektif ketika pemimpin mentransformasi, memotivasi, dan mengembangkan perilaku dan aspirasi etis bawahan.¹⁶

Dari definisi yang dikemukakan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan partisipatif yang meningkatkan moral, motivasi internal, dan performa bawahan sehingga menghasilkan perubahan mindset dan perilaku bawahan serta efektivitas organisasi.

Secara etimologis, istilah "*transformasional*" berasal dari kata "transformasi," yang berarti perubahan. Dalam konteks kepemimpinan, transformasi ini mencakup perubahan dalam sikap, nilai, dan perilaku anggota organisasi. Pemimpin transformasional

¹⁶ Ibid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berusaha untuk membangkitkan semangat dan komitmen pengikutnya melalui visi yang jelas dan inspiratif.¹⁷

Dalam terminologi, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan empat komponen utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. *Idealized influence* merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan bagi pengikutnya, sementara *inspirational motivation* berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. *Intellectual stimulation* mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dan inovatif, sedangkan *individualized consideration* menunjukkan perhatian pemimpin terhadap kebutuhan dan pengembangan individu.¹⁸

Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan pengembangan individu serta organisasi. Konsep ini mengedepankan pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama melalui visi yang jelas dan komunikasi yang efektif. Menurut Sinaga, dkk., kepemimpinan transformasional melibatkan karakteristik pemimpin yang utuh dan independen, serta

¹⁷ Sinaga, dkk. Konsep Kepemimpinan Transformasional, *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.

¹⁸ Wijaya, dkk. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 12, 2020: 3621-3636.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

prinsip-prinsip yang menjadi pedoman bagi bawahannya.¹⁹ Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang positif dalam organisasi.

Bass menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional dapat membuat anggotanya mempercayai, menghormati, dan menghargai mereka dengan berkonsentrasi pada pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional, yang pada gilirannya menyiratkan melayani sebagai panutan karismatik dan mengekspresikan visi yang bisa dibuat.²⁰

Gaya kepemimpinan ini menggambarkan manajemen puncak yang cenderung berkonsentrasi pada pengembangan motivasi yang lebih tinggi, mendorong motivasi anggota dengan visi masa depan yang menginspirasi.

Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan dengan melakukan hal-hal berikut ini:

1. Meningkatkan tingkat kesadaran pengikut tentang arti penting dan nilai tujuan yang ditentukan dan diinginkan
2. Meminta para pengikut untuk mengutamakan kepentingan tim atau organisasi di atas kepentingan pribadi

¹⁹ Sinaga, Op.Cit.

²⁰ Bass, *Transformational Leadership*, (London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006), hlm. 20

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Menggerakkan pengikut untuk menuju kebutuhan pada level yang lebih tinggi.²¹

Dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan secara signifikan kegiatan sebuah lembaga karena bentuk kepemimpinan yang memupuk tingkat tinggi pada motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas dari anggotanya. Pada praktik kepemimpinan di mana pemimpin memberikan pemahaman kepada para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi keberlangsungan organisasi dan dapat memberikan dampak yang signifikan dan luar biasa bagi orang-orang didalamnya.

Kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar pemimpin spiritual, karena pemimpin ini berupaya menanamkan kemampuan kepada pengikutnya untuk menantang tidak hanya ide-ide yang sudah mapan, tetapi juga ide-ide yang diyakini oleh pemimpin.

Menurut Bass terdapat empat dimensi dalam penerapan kadar kepemimpinan transformasional, yaitu:²²

1. *Idealized influence (charisma)*, dimana pemimpin dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut meniru pemimpin mereka dan mengidentifikasi bersama mereka. Para pemimpin menempatkan kebutuhan pengikut mereka di atas kebutuhan mereka sendiri. Pemimpin berbagi risiko dengan pengikut dan

²¹ Ibid., hlm. 20

²² Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional*, (Lhokseumawe: CV. Radja Publika, 2020),

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berperilaku dalam acara yang sejalan dengan etika, prinsip, dan nilai yang mendasarinya.

2. *Inspirational motivation*, dimana para pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang-orang di sekitar mereka, memberikan makna untuk semua aktivitas yang mereka lakukan. Mereka mengatur pribadi yang menantang tujuan. Semangat individu dan tim dibangkitkan. Kelompok menunjukkan antusiasme dan optimisme. Pemimpin mendorong anggotanya untuk membayangkan keadaan masa depan yang menarik.
3. *Intellectual stimulation*, dimana para pemimpin merangsang upaya anggotanya untuk menjadi inovatif dan kreatif, dengan mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Tidak ada kritik publik terhadap individu tersebut atas kesalahan anggota. Ide baru dan solusi kreatif untuk masalah adalah didorong.
4. *Individualized consideration*, dimana para pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap individu anggotanya, bertindak sebagai pelatih atau mentor. Anggotanya diberdayakan. Peluang pembelajaran baru diciptakan dalam iklim organisasi yang mendukung. Perbedaan individu, dalam hal kebutuhan dan keinginan, ditangani dan diakui.²³

²³ Ibid., hlm. 56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal tentang sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seperti: Sumber daya manusia, fasilitas, dana, dan faktor eksternal organisasi. Sedangkan dalam indikatornya, dengan cara memberikan pembaharuan, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, serta meningkatkan kemampuan dan mampu menghadapi dalam situasi yang rumit.

Berikut adalah beberapa peran kunci kepemimpinan transformasional dalam jurnal muktamar:²⁴

1. Membangun Inspirasi dan Visi Bersama. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pegawai dengan menyajikan visi yang kuat dan bersama. Dengan merumuskan visi bersama, pemimpin menciptakan arah yang jelas dan memberikan arti pada pekerjaan, mendorong pegawai untuk melihat peran mereka sebagai bagian dari upaya yang lebih besar.

²⁴ Muktamar Ahmad, dkk. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan, *Journal Of International Multidisciplinary Research*, Vol 1, Nomor 2, 2023.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Stimulasi Intelektual dan Inovasi. Kepemimpinan transformasional merangsang pertumbuhan intelektual pegawai dengan mendorong pemikiran kritis dan kreativitas. Pemimpin memberikan tantangan dan dukungan untuk pengembangan ide baru, memotivasi pegawai untuk mencari solusi inovatif dan terlibat aktif dalam proses pemecahan masalah.
3. Memberdayakan Anggota Tim. Pemimpin transformasional memberdayakan pegawai dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi dalam tugas-tugas mereka. Pemberdayaan ini menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepercayaan diri, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi
4. Menunjukkan Kepedulian dan Dukungan. Kepemimpinan transformasional menekankan aspek manusiawi dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai. Pemimpin yang peduli dan mendukung menciptakan iklim kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung, meningkatkan motivasi intrinsik untuk berkontribusi secara optimal.²⁵
5. Memberikan Umpan Balik Konstruktif. Pemimpin transformasional memberikan umpan balik konstruktif secara terus-menerus. Umpan balik ini tidak hanya terkait dengan kinerja, tetapi juga mengenai perkembangan pribadi dan

²⁵ Ibid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesional pegawai. Proses umpan balik yang konstruktif dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan diri mereka.

6. Menyediakan Model Perilaku Etis. Pemimpin transformasional berperan sebagai model perilaku etis yang dapat diikuti oleh pegawai. Etika kepemimpinan yang tinggi menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa yakin dan termotivasi untuk mengikuti teladan positif tersebut.
7. Fokus pada Pertumbuhan Karir. Pemimpin transformasional memberikan perhatian pada pengembangan karir pegawai. Ini melibatkan penyediaan peluang untuk pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penciptaan jalur karir yang jelas. Dengan demikian, pegawai merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pertumbuhan dan perkembangan mereka. Melalui peran-peran ini, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan memberdayakan pegawai. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, tetapi juga menciptakan atmosfer positif dalam organisasi pendidikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut raihani dalam buku bahar dapat ditarik beberapa karakteristik yang menjadi ciri khas dari kepemimpinan transformasional, antara lain:²⁶

²⁶ Bahar.Op.Cit.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Mempunyai visi yang besar dan mempercayai instuisi
- 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 daripada 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 mereka

c. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional adalah suatu teori kepemimpinan dimana pemimpin ikut berbaur ditengah-tengah anggotanya, selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri dan pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.²⁷

²⁷ Endy Sepmady Hutahaeen. *Teori Kepemimpinan*. (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hlm. 52

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut adalah beberapa teori yang relevan dengan gaya kepemimpinan ini dalam buku Amtai, dkk.²⁸

- a) Teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard Bass, seorang ahli kepemimpinan dan ahli psikologi, mengembangkan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan empat elemen utama: idealize influence, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pengaruh individu. Menurut teori Bass, pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan membawa perubahan besar pada pengikutnya, menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, dan membantu anggota tim mencapai potensi terbaik mereka.
- b) Teori Kepemimpinan Transformasional oleh James MacGregor Burns. James MacGregor Burns adalah sejarawan politik dan ahli teori kepemimpinan. Dia mengatakan bahwa pemimpin transformasional berusaha untuk membawa perubahan positif dengan mengilhami dan mempengaruhi orang lain melalui contoh dan visi yang kuat.
- c) Teori Kepemimpinan Transformasional oleh Bass dan Riggio Bass dan Riggio menulis buku "*Transformational Leadership*" yang memperluas teori Bernard Bass tentang kepemimpinan transformasional dengan menekankan pentingnya emosi dalam kepemimpinan transformasional. Mereka berpendapat bahwa

²⁸ Amtai Alasan, dkk. *Kepemimpinan*. (Padang: CV. Gita Lentera, 2023), hlm 75.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemimpin transformasional yang efektif dapat membangun hubungan yang kuat dan produktif dengan pengikutnya dan dengan emosi mereka sendiri.

d. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Dari konteks ini, maka dirincikan karakteristik kepemimpinan transformasional menurut basirun dan turimah dalam jurnalnya, antara lain:²⁹

- a) memiliki visi yang besar
- b) pemimpin sebagai lokomotif perubahan
- c) siap terhadap risiko dari segala keputusan yang dipertimbangkan secara matang
- d) menumbuhkan kesadaran bersama terkait pentingnya mencapai tujuan organisasi
- e) percaya akan kapasitas dan kapabilitas anggota
- f) luwes serta terbuka terhadap perkembangan dan pengalaman baru
- g) mengutamakan motivasi intrinsik dari pada ekstrinsik
- h) pimpinan dan anggota siap berkorban demi kepentingan bersama (organisasi) dan
- i) pimpinan membimbing perilaku anggota kepada kultur dan pengembangan nilai inti dari organisasi.

²⁹ Basirun & turimah. Konsep Kepemimpinan Transformasional. *MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 1 Nomor 1, 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian di atas, dipahami bahwa ada 3 poin penting sebagai karakter dari pimpinan dalam kepemimpinan transformasional, yakni (1) pemimpin berjiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi, (2) bawahan memiliki kesadaran akan pentingnya kebersamaan mencapai tujuan, ditambah suplemen motivasi dan dukungan dari pimpinan, dan (3) seluruh sumber daya organisasi kepemimpinan transformasional siap mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan material.

e. Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Prinsip merupakan acuan atau pedoman, dan menjadi ciri khas tersendiri. Yang artinya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri, berbeda dengan yang lain. Terdiri dari beberapa prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional dalam jurnal basirun yaitu :³⁰

- a) Pandai mengungkapkan rasa. Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang. Agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dicapainya.
- b) Kemampuan membangun semangat. Pemimpin harus mempunyai diri yang hangat dan aura semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk bawahannya juga. Ketika

³⁰ Ibid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahan termotivasi dengan pemimpin, akan mudah pemimpin mengontrolnya.

c) Inovasi. Salah satu terobosan ide adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap siaga dengan perubahan yang ekstrem, dan berusaha secepat mungkin untuk adaptasi. Dengan inovasi perusahaan atau organisasi akan tetap bertahan walaupun diterpa perubahan zaman.

d) Saling tolong menolong. Sifat ini harus ditanamkan kepada setiap anggota, tidak terkecuali pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah saling menolong, dan saling menutupi kekurangan.

e) Terbuka. Sikap terbuka harus dimiliki oleh pemimpin pada gaya ini. Karena pemimpin berkomunikasi oleh bawahan secara dua arah, dengan itu harus menerima saran dan kritik secara lapang dada.

f. Indikator-Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional dapat ditransformasikan atau dapat diukur dengan melihat pada aspek-aspek sebagai berikut:³¹

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*). Artinya, nilai-nilai yang diungkapkan lewat kata-kata senada dengan yang ia tunjukkan dalam tindakan. Pemimpin ini memberikan contoh dan cenderung bertindak sebagai role model positif dalam perilaku,

³¹ Yuni siswanti. *Meraih Kesuksesan Organisasi dengan Kepemimpinan Manajerial yang 'Smart' dengan pendekatan Riset Empiris*. (Yogyakarta: Citra Pustaka, 2015), hlm. 151

sikap, prestasi, maupun komitmen bagi anggota-anggotanya. Ia sangat memperhatikan kebutuhan anggotanya, siap menanggung risiko bersama dengan anggota, hanya menggunakan kekuasaannya pada saat diperlukan serta tidak memanfaatkan kekuasaannya itu untuk kepentingan pribadi. Di samping itu, kepemimpinan transformasional dalam hal ini senantiasa memberi visi dan *sense of mission*, serta menanamkan rasa bangga pada anggotanya. Akibat yang terjadi adalah: anggota menjadi respek, kagum, dan memiliki kepercayaan penuh pada pimpinan. Hal ini ditunjukkan anggota dengan selalu berkeinginan melakukan seperti yang dilakukan pimpinannya. Proses ini sangat bermanfaat dalam hal adaptasi terhadap perubahan, khususnya perubahan fundamental dan bahkan radikal.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*). Pemimpin transformasional senantiasa memotivasi anggota-anggotanya dengan cara mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dan tantangan kerja yang jelas, menggunakan beragam simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara simple. Pemimpin tipe ini juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme, dan optimisme di antara rekan kerja dan anggota itu sendiri.³²

³² Ibid.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Pemimpin transformasional berusaha menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa. Pemimpin mendorong anggotanya untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi. Untuk itu, anggota sungguh-sungguh dilibatkan dan diberdayakan dalam proses perumusan masalah dan mengatasi masalah. Pada hakekatnya, esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power* dengan melibatkan anggota secara bersama-sama. Pemimpin mampu memberdayakan anggota sehingga mereka makin yakin pada kemampuannya sendiri. Proses ini memunculkan *sense of self-efficacy* yang lebih kuat, sehingga anggota lebih mampu dan berhasil mengerjakan berbagai pekerjaan.
4. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*). Pemimpin transformasional memberi perhatian khusus pada kebutuhan tiap anggota untuk berprestasi dan berkembang dengan cara bertindak sebagai pelatih (*coach*) atau penasehat (*mentor*) bagi anggota-anggotanya. Pemimpin sangat menghargai perbedaan-perbedaan individual dalam hal minat, kebutuhan, persepsi atas sesuatu. Dalam upayanya tersebut, pemimpin transformasional melakukan komunikasi secara personal dengan intensitas tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seringkali pemimpin memberikan delegasi tugas pada anggota untuk dipantau dan dipastikan apakah anggotanya memerlukan dukungan atau arahan, tanpa bermaksud mengawasi anggota dengan ketat. Kondisi idealnya adalah bahwa anggota tidak merasa diawasi atau diperiksa.

2. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional

Faktor pendukung dari kepemimpinan transformasional dalam jurnal rahayu didapat faktor internal dan eksternal, yaitu: Faktor internal bersumber dari guru, staf dan siswa, (a) memberdayakan guru dan staf sesuai dengan kemampuannya, (b) guru haruslah linier dalam melakukan pembelajaran, (c) Seorang pemimpin harus bisa memberikan perubahan yang baik bagi sekolahnya, (d) cara berkomunikasi seorang pemimpin harus dapat dimengerti dan dipahami oleh lawan bicaranya. Faktor eksternal bersumber dari luar sekolah yaitu dari orang tua peserta didik. Orang tua, tingkat pendidikan orang tua yang tinggi cenderung kritis pada pendidikan anak.³³

Faktor Penghambat Kepemimpinan transformasional yaitu: Faktor Internal bersumber dari guru, staf, dan siswa yaitu tidak ada pembinaan intensif dari atasan, lemahnya semangat belajar, sibuk dengan kegiatan lain, sulit diajak kerjasama, dan miskin kreatifitas. Faktor Eksternal

³³ Rahayu. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri. *JMP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan* Volume 2 Nomor 3.



bersumber dari luar sekolah yaitu orang tua yang pasif yang kurang peduli terhadap pendidikan anak.³⁴

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan ini diajukan sebagai teori pembanding dan untuk menghindari manipulasi dalam penulisan karya ilmiah, dan sebagai penguatan bahwa penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru benar-benar belum pernah diteliti orang lain. Adapun penelitian yang relevan ataupun mempunyai kesamaan dengan yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bashori, mahasiswa Universitas Islam Negeri Imam Bonjol, dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam” tahun 2019. Dijelaskan dalam penelitian tersebut bahwa Kyai sebagai pimpinan tertinggi di pondok pesantren, memiliki peran yang cukup besar dalam membentuk dan membangun karakter peserta didik yang baik dan unggul, sehingga mampu memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan Indonesia. Perbedaan penelitian ini terdapat pada fokus penelitiannya, dimana penelitian ini membahas kepemimpinan transformasional Kyai pada lembaga pendidikan Islam. Sedangkan peneliti (penulis) meneliti tentang Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru.
2. Marisatul Kiptiyah dari Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015 dengan judul

³⁴ Ibid.



“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo”. Adapun hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo. (3) Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terdapat pada jenis penelitiannya yaitu kuantitatif. Sedangkan peneliti (penulis) meneliti tentang Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru, yang jenis penelitiannya kualitatif.

3. Chaerul Rofik, mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dalam Lembaga Pendidikan Madrasah”, tahun 2019. Dijelaskan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah merupakan ujung tombak dan kemudi bagi jalannya lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tanpa memiliki pemimpin yang adaptif dan kreatif, menyebabkan kurang optimalnya lembaga pendidikan, bahkan dapat mengalami kemunduran. Perbedaan penelitian ini terlihat pada fokus dan objek penelitian yaitu penelitian ini terfokus pada kepemimpinan kepala madrasah, sementara objek yang hendak diteliti adalah kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah. Sedangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



peneliti (penulis) meneliti tentang Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru. Yang mana yang diteliti yaitu Kepala Sekolah.

Proposisi

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi dan untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam penelitian ini maka penulis memberikan batasan terhadap kerangka teoritis, dan hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam penelitian. Dalam pelaksanaannya, seorang pemimpin transformasional harus mampu mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Adapun indikator penelitian ini, sebagai berikut :

1. Indikator Kepemimpinan Transformasional, yaitu:
 - a. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), pemimpin memberikan contoh dan menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya oleh bawahan.
 - b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), pemimpin membantu bawahan memandang masalah dengan cara-cara baru dan mendorong mereka untuk berinovasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*), memperhatikan dan memahami kebutuhan individu bawahan, serta memberikan bantuan dan dukungan yang sesuai.³⁵

2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional.

Faktor pendukung dari kepemimpinan transformasional didapat faktor internal dan eksternal, yaitu: Faktor internal bersumber dari guru, staf dan siswa, (a) memberdayakan guru dan staf sesuai dengan kemampuannya, (b) guru haruslah linier dalam melakukan pembelajaran, (c) Seorang pemimpin harus bisa memberikan perubahan yang baik bagi sekolahnya, (d) cara berkomunikasi seorang pemimpin harus dapat dimengerti dan dipahami oleh lawan bicaranya.³⁶ Faktor eksternal bersumber dari luar sekolah yaitu dari orang tua peserta didik. Orang tua, tingkat pendidikan orang tua yang tinggi cenderung kritis pada pendidikan anak.

Faktor Penghambat pelaksanaan Kepemimpinan transformasional yaitu: Faktor Internal bersumber dari guru, staf, dan siswa yaitu tidak ada pembinaan intensif dari atasan, lemahnya semangat belajar, sibuk dengan kegiatan lain, sulit diajak kerjasama, dan miskin kreatifitas. Faktor Eksternal bersumber dari luar sekolah yaitu orang tua yang pasif yang kurang peduli terhadap pendidikan anak.

³⁵ Yuni, loc. cit.

³⁶ Rahayu, Op.Cit.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang dapat digunakan dalam mendeskripsikan suatu fenomena yang terjadi di lapangan.³⁷ Jadi, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru yang berada di Jl. H.Samsul Bahri No.8, Pekanbaru. Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru sebagai tempat penelitian karena permasalahan dan data yang penulis butuhkan untuk diteliti ada di lokasi tersebut. Penelitian ini berlangsung mulai dari Januari sampai Juni 2024 di SMP Negeri 45 Pekanbaru.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru.

³⁷ Dajam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua informan, yaitu informan utama dan informan tambahan. Informan utama dalam penelitian ini yaitu Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Negeri 45 Pekanbaru. Kemudian sebagai penguatan data maka peneliti menggali informasi dari Informan tambahan yaitu waka kurikulum sebagai informan 1, kepala tata usaha sebagai informan 2, dan guru sebagai informan 3.

E. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber data, dan berbagai cara.³⁸

Untuk memperoleh data yang akurat dan siap dipertanggung jawabkan, maka dalam penelitian ini penulis mengumpulkan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

³⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 137

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dan informasi yang dilakukan secara lisan yang dilakukan oleh dua pihak antara pewawancara dan terwawancara.

Wawancara menggunakan kerangka dan garis besar pokok-pokok materi yang akan ditanyakan oleh pewawancara kepada narasumber dalam proses wawancara. Hal ini dilakukan agar pembahasan tidak melenceng jauh dengan topik. Dengan adanya panduan umum ini diharapkan pewawancara mengikuti pola atau pertanyaan yang sama dengan petunjuk yang telah dibuat. Artinya, masih ada ruang terbuka bagi peneliti untuk bereksplorasi dengan pertanyaan-pertanyaan yang berbeda namun masih menyangkut topik yang akan diteliti

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara mendalam. Wawancara mendalam adalah interaksi/pembicaraan yang terjadi antara satu orang pewawancara dengan satu orang informan. Sekalipun gaya wawancara bersifat informal, peneliti dapat mempersiapkan guide line pertanyaan yang nantinya dapat dikembangkan secara fleksibel selama wawancara berlangsung atau tanpa guide line sama sekali.

2. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung melalui panca indra pada objek yang diteliti. Teknik Observasi ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada saat studi pendahuluan mengenai kinerja guru dan fasilitas yang mendukung untuk pembelajaran di SMP Negeri 45 Pekanbaru.

3. Dokumentasi

Cara atau teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah peneliti. Teknik Dokumentasi ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data atau informasi mengenai profil sekolah, keadaan sekolah, baik jumlah siswa, keadaan guru atau tenaga kependidikan, maupun sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan pembelajaran di SMP Negeri 45 Pekanbaru.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintetiskannya, mencari dan menentukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang diceritakan kepada orang lain. Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini berpedoman pada penjelasan Miles dan Huberman.

Terdapat beberapa langkah dalam menganalisis data dalam penelitian ini yang berpedoman pada penjelasan Miles dan Huberman, sebagai berikut:³⁹

³⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 338

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Collection Data* (Pengumpulan data)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

2. *Data Reduction* (Reduksi data)

Reduksi data berarti merangkum data, memilih hal pokok dan penting dari data dan mengurangi yang tidak diperlukan. Jadi, data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran yang lebih jelas. Reduksi data ini dilakukan dengan menggunakan komputer dengan cara memberi kode pada data-data tersebut.

3. *Data Display* (Penyajian data)

Penyajian data ini bertujuan untuk memudahkan peneliti secara keseluruhan gambaran dari penelitian guna memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dalam bentuk uraian singkat, dengan teks yang bersifat naratif.

4. *Conclusion Drawing/ Verification*

Setelah melakukan penyajian data, yang selanjutnya dapat dilakukan adalah melakukan penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang dikemukakan didukung dengan bukti-bukti kuat yang mendukung konsistensi dan validitas data. Jadi, setiap kesimpulan harus terus dilakukan verifikasi agar memperoleh kesimpulan yang baik.⁴⁰

⁴⁰ Ibid., hlm. 338



© Hak cipta milik UIN Suska Riau 5 Triangulasi Data

Untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik triangulasi. Adapun yang dimaksud triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu.

Triangulasi sebagai teknik pemeriksaan terbagi atas tiga macam yaitu sebagai berikut:⁴¹

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yaitu pustakawan, kepala sekolah, guru dan siswa tentang pengelolaan elibrary ganeca digital semua jawaban yang peneliti peroleh dari beberapa sumber di atas sama. Kemudian data yang diperoleh dianalisis oleh penulis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan kemudian selanjutnya dimintakan kesepakan (*member check*) dengan tiga sumber data.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik

⁴¹ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2007), hlm. 145

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Triangulasi dapat juga dilakukan dengan cara mengecek hasil penelitian, dari tim peneliti lain yang diberi tugas melakukan pengumpulan data.⁴²

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁴² Ibid, hlm. 146

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Negeri 45 Pekanbaru terlaksana dengan sangat baik, sesuai dengan indikator berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional
 - a. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah menjadi teladan yang baik bagi warga sekolahnya karena kepala sekolah selalu datang ke sekolah tepat waktu, sehingga memberikan contoh langsung pada guru dan peserta didik. Kepala sekolah menumbuhkan kebanggaan bagi warga sekolah karena semangat dan kegigihan kepala sekolah memberi contoh dan menyadarkan langsung warga sekolah bahwa disiplin waktu sangatlah penting.
 - b. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah membangkitkan semangat warga sekolah melalui ceramah pagi dan memberi perhatian kepada staf seperti nasihat secara langsung. Kepala sekolah selalu berpartisipasi dalam setiap acara yang ada di sekolah jika kepala sekolah berhalangan hadir saat acara kepala sekolah selalu memantau melalui group whatsapp atau melalui telepon sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala sekolah memberi kepercayaan kepada staf dalam melaksanakan tugas sekolah maupun dinas.

- c. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan pembinaan terhadap guru dan staf yaitu dengan cara merangsang tumbuhnya inovasi dan cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan seperti menggunakan media pembelajaran yang menarik dan berbasis IT dalam proses pembelajaran. Mengemas proses pembelajaran yang unik dan menarik tentu membuat siswa-siswa senang dan bangga dalam mengikuti pembelajaran. Kepala sekolah memberikan kepercayaan staf dan guru dalam melaksanakan tugas dari dinas maupun sekolah. Kepala sekolah memberi penghargaan diri kepada guru yang melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran. Kepala sekolah memberi kesempatan staf maupun guru yang melakukan kesalahan untuk menyelesaikan sendiri, namun bila dirasa masalah yang terjadi tidak dapat diselesaikan kepala sekolah akan menindak lanjuti melalui musyawarah/rapat.
- d. Perhatian Individual (*Individualized consideration*) yaitu menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan supervisi kunjungan kelas setiap pagi setelah melakukan ceramah, kemudian dari supervisi tersebut kepala sekolah menindak lanjutinya. Kepala Sekolah menanyakan bahan ajar guru saat supervisi hal ini dilakukan untuk melihat kemampuan guru dalam menyiapkan



bahan ajarnya jika dirasa ada kendala kepala sekolah segera menindak lanjutinya. Kepala Sekolah mengikutsertakan guru dan staf dalam pelatihan, seminar maupun tugas dari dinas secara bergantian, hal ini diharapkan dapat memberi pengalaman bagi guru dan staf.

Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 45 Pekanbaru sudah menjalankan kepemimpinannya dengan sangat baik sesuai dengan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang mana kepala sekolah selalu aktif di semua kegiatan sekolah dalam bidang apapun terutama bidang ekstrakurikuler yaitu drumband yang sudah tampil sampai ketinggian provinsi dan juga kepala sekolah mampu menunjukkan kreasi dalam pengembangan inovasi batik ecoprint yang bahannya dari tumbuh-tumbuhan dan semua kegiatan berjalan lancar karena adanya dukungan dari seluruh warga sekolah baik itu guru, staf, dan siswa dimana masing-masing bekerja sama demi memajukan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional membawa pengaruh yang positif bagi kemajuan SMP Negeri 45 Pekanbaru.

2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional

Faktor pendukung kepemimpinan transformasional ada faktor internal dan eksternal. Faktor internal bersumber dari guru, staf, dan siswa yaitu adanya dukungan dari kepala sekolah serta kerjasama, komunikasi terbuka, ide-ide kreatif dalam melakukan kegiatan-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kegiatan inovatif, ketersediaan sarana dan prasarana, visi dan misi, pengetahuan dan kemampuan, sehingga guru dan staf mampu menjalankan tugas dengan baik dan siswa yang mampu mengikuti pembelajaran dengan baik, dan faktor eksternal bersumber dari luar sekolah yaitu orang tua peserta didik yang aktif dalam pendidikan anak.

Faktor penghambat yaitu pada faktor eksternal, mengenai kurang disiplinnya orang tua mengantar dan menjemput siswa. Solusinya adalah kepala sekolah memberitahukan kepada orang tua siswa agar mengantar dan menjemput anaknya sesuai dengan jadwal dan kepala sekolah memberikan contoh langsung seperti berangkat lebih pagi untuk jabat tangan dengan peserta didik.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, berikut ini merupakan saran yang diberikan oleh peneliti: pertama bagi Kepala Sekolah SMP Negeri 45 Pekanbaru agar selalu mempertahankan dan meningkatkan 4 dimensi kepemimpinan transformasional dalam praktik kepemimpinannya. Kedua bagi Guru dan Staf SMPN 45 Pekanbaru, diharapkan mampu mempertahankan motivasi kerja maupun meningkatkan keterlibatan. Ketiga bagi orang tua peserta didik yaitu orang tua hendaknya selalu memberikan dukungan pelaksanaan tata tertib yang ada di sekolah untuk mendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Alaslan Amtai, dkk. 2023. *Kepemimpinan*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Aminuddin Yusuf. (2017). Model Kepemimpinan Transformatif (Kajian Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam). *Al Hikmah Jurnal Studi Keislaman, Volume 7, Nomor 2*.
- Bass. 1985. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Basirun & turimah. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 1 Nomor 1*.
- Cynthia, dkk. 2020. *Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pohon Cahaya.
- Dajam'an Satori dan Aan Komariah. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Daryanto. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara dan Komariah, Aan. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hutahaean Wendy Sepmady. 2021. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Inan A. Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris Di Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Juero Solikin M. 2020. *Transformational Leadership: Konsep, Pendekatan, dan Implikasi pada Pembangunan*. Jakarta: BI Institute.
- Komariah, Aan dan Cepi Triatna. 2006. *Visionary Leadership; Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mhammad Hamzah Al Faruq dan Supriyanto (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, Volume 5, Nomor 1.
- Muktamar Ahmad, dkk, (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan, *Journal Of International Multidisciplinary Research*, Vol 1, Nomor 2, Desember.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Nurhalim, dkk, (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 7, Nomor 1.
- Nandang Faturohman, (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Kabupaten Serang, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini*, 8.2, 111–18.
- Rayu Renita Silvia, Maisyaroh, Wildan Zulkarnain. (2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri. *JMSP: Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan Volume 2 Nomor 3*.
- Robert Cialdini, 2016. *Pre-Suasion: A Revolutionary Way to Influence and Persuade*. Pre-Suasion: A Revolutionary Way to Influence and Persuade. (New York, NY, US: Simon & Schuster.
- Selawati Bahar Agus, dkk. 2013. *Transformational Leadership: Illustration In The Education Organization*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Shalahuddin, (2015). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional, *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*, 6, 56599.
- Sinaga Nur'Aida Sofiah, Delpi Aprilinda, dan Alim Putra Budiman. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional, *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Siswanti Yuni. 2015. *Meraih Kesuksesan Organisasi dengan Kepemimpinan Manajerial yang 'Smart' dengan pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta: Citra Pustaka.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suriagiri. 2020. *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: CV. Radja Publika.
- Syahrum dan Salim. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Wahya Ida Bagus Agung Adytia & Gusti Ayu Manuati Dewi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 12*, 3621-364.



LAMPIRAN

Hasil Observasi

Lampiran 1

Lokasi : SMP Negeri 45 Pekanbaru

Waktu : 08:00 WIB

Hari/Tanggal : Kamis, 13 Juni 2024

1. Penulis mengamati kegiatan penerapan kepemimpinan transformasional dengan datang langsung ke lokasi penelitian yaitu ke SMP Negeri 45 Pekanbaru. Penulis menemukan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah sesuai dengan kadar penerapannya, dan berjalan secara optimal.
2. Penulis mengamati proses penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala sekolah yaitu yang berorientasi pada Idealized influence (charisma) yang mana kepala sekolah sebagai role model yang diikuti dan dihormati seperti datang pagi-pagi sekali dan secara tidak langsung diikuti oleh guru dan staf, Inspirational motivation yang mana kepala sekolah selalu memberikan motivasi dari hal-hal kecil kepada bawahan untuk kemajuan sekolah, Intellectual stimulation kepala sekolah mampu berkreasi seperti dalam bidang ekstrakurikuler drumband yang sudah sampai ketinggian provinsi dan juga pengembangan batik ecoprint dari tumbuh-tumbuhan, Individualized consideration yang mampu secara adil dalam pembagian tugas guru dan staf dan memberikan penghargaan terutama yang berprestasi.
3. Penulis menemukan bahwa walaupun keadaan sesibuk apapun kepala sekolah masih bisa membagi waktu dan menyempatkan ikut serta dalam semua kegiatan sekolah.

UIN SUSKA RIAU



Lampiran 2

TRANSKIP WAWANCARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI SMP NEGERI 45 PEKANBARU

Tanggal Pelaksanaan : Kamis, 13 Juni 2024

Waktu : 09.00 WIB - selesai

Tempat : SMP Negeri 45 Pekanbaru

1. Kepala Sekolah : Arlini Agus, M. Pd

a. *Idealized Influence (charisma)*

1) Apakah ibuk sebagai kepala sekolah dapat menjadi teladan untuk bawahan?

Iya pasti, kita sebagai pemimpin harus menjadi contoh teladan kepada anak buah kita. Karena kalau kita sudah disiplin, pastinya anak buah kita juga akan ikut disiplin.

2) Apakah ibuk juga menaati segala peraturan yang telah ditetapkan sekolah?

Iya pastinya, kita harus menaati segala peraturan baik itu peraturan yang dari dinas pendidikan maupun peraturan-peraturan yang kita terapkan di sekolah.

3) Apakah ibuk sebagai kepala sekolah selalu jujur terhadap guru dan staff lainnya?

Iya, saya sebagai kepala sekolah harus menanamkan kejujuran, kalau kita sudah jujur pastinya nanti dengan keterbukaan jujur seperti itu kita akan mudah nanti meminta kejujuran juga dari anak buah kita.

4) Apakah seluruh guru dan staff mengetahui masalah internal sekolah sesuai proporsi kedudukan masing-masing?

Iya, guru dan staff itu harus tau masalah-masalah internal yang ada di sekolah ini, biar apapun masalah yang ada di sekolah ini sama-sama diselesaikan dengan musyawarah dengan mufakat. Dengan musyawarah dan mufakat masalah apapun pasti bisa diselesaikan dengan baik.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 5) Apabila ibuk memiliki gagasan atau pendapat baru, apakah guru dan staff mudah menerimanya?
Iya, pastinya kita sebagai kepala sekolah harus mempunyai gagasan, guru dan staff itu harus bisa kita handle untuk melakukan apapun ide-ide yang kita terapkan yang kita berikan dengan musyawarah/rapat untuk mengambil keputusan.
- 6) Apakah ibuk selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin?
Semangat itu nomor satu, sebagai kepala sekolah kita harus jadi contoh kalau kita semangat pasti anak buah kita juga ikut semangat.
- 7) Menurut ibuk, apakah ibuk optimis bahwa ibuk dapat memimpin seluruh guru dan staff lainnya?
InsyaAllah, saya sangat optimis bisa memimpin sekolah ini dengan baik.
- 8) Menurut ibuk, apakah memberikan pujian terhadap guru dan staff lainnya itu penting?
Sangat penting, memberikan pujian itu sangat penting untuk memotivasi guru-guru dan staff yang ada di sekolah kita ini untuk kemajuan smp kita ini.
- 9) Apakah ibuk pernah memberikan pujian secara langsung terhadap guru dan staff lainnya?
Sangat sering, pujian itu harus diberikan sesering mungkin untuk guru dan staff lainnya.
- 10) Apakah ibuk memberikan pujian hanya pada saat guru dan staff lainnya memenuhi target atau setiap melakukan tindakan yang benar?
Tidak, saya memberikan pujian itu tidak hanya ketika mencapai target tetapi dari hal-hal kecil yang dilakukan guru ataupun staff pasti saya akan memberikan pujian ataupun penghargaan.
- 11) Apakah ibuk termasuk orang yang ekspresif?
Iya, saya termasuk orang yang sangat ekspresif apalagi ketika berada di lingkungan sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
Satrio Isanico, Ph.D.,
Dosen dan Peneliti di UIN Sunan Gunung Djati, Bandung
Sultan Syarif Kasim Riau

12) Apakah ibuk selalu menunjukkan wajah yang selalu tersenyum ketika bertemu guru dan staff lainnya, meskipun ibuk sedang memiliki permasalahan pribadi?

Iya betul, kita harus banyak tersenyum. Dengan senyuman itu pasti anak buah kita juga merasa senang dan nyaman untuk melaksanakan aktivitas di sekolah kita ini untuk kemajuan sekolah. Saya pribadi termasuk orang yang sangat memisahkan antara urusan pribadi dan sekolah. Jadi walaupun sedang ada masalah pribadi itu hanya jadi konsumsi saya saja dan tidak saya tunjukkan/perlihatkan kepada siapapun apalagi ketika berada di lingkungan sekolah. Jadi bawahan saya akan melihat saya selalu tersenyum di lingkungan sekolah, tanpa tau masalah pribadi saya.

b. *Inspirational Motivation*

1) Apakah ibuk sering memberikan motivasi terhadap guru dan staff lainnya?

Iya harus ya kita berikan motivasi untuk guru dan staff lainnya agar mereka semangat dalam bekerja dan bisa bekerja sesuai proporsi tugas mereka masing-masing.

2) Bagaimanakah bentuk motivasi yang ibuk berikan?

Motivasi bisa berbentuk pujian maupun penghargaan-penghargaan.

3) Menurut ibuk, apakah ibuk sudah menjadi inspirasi untuk guru dan staff lainnya?

Harus, harus jadi inspirasi. Kita sebagai kepala sekolah, kita harus yang terdepan untuk contoh kepada anak buah kita.

4) Bagaimana cara ibuk menginspirasi guru dan staff lainnya?

Salah satu contohnya, teladan yang saya berikan adalah disiplin tepat waktu dan juga memberikan semangat kepada guru-guru dan staff untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas apapun yang ada di sekolah ini baik itu proses pembelajaran maupun aktivitas-aktivitas yang lainnya yang mendukung kemajuan sekolah ini.

5) Menurut ibuk, apakah penting bila guru dan staff lainnya memiliki rasa optimis dalam bekerja?

Iya harus, rasa optimis itu harus kita miliki.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 6) Apakah ibuk memberikan semangat pada guru dan staff lainnya yang kurang produktif?

Iya kita memberikan pembinaan maupun pengarahan-pengarahan bagi guru dan staff yang mungkin terlambat datang, terlambat masuk kelas, ataupun terlambat mengumpulkan administrasi-administrasi sekolah.

- 7) Bagaimana ibuk memberi semangat kepada guru dan staff lainnya?

Iya seperti yang sudah saya sebutkan tadi, semangat yang saya berikan seperti adanya pengarahan-pengarahan dan juga pembinaan agar semangat guru dan staff kembali dengan baik dan bekerja lagi sesuai dengan proporsi tugas masing-masing.

c. *Intellectual Stimulation*

- 1) Apakah ibuk melakukan inovasi untuk menghadapi perkembangan zaman?

Iya betul, kita harus memberikan inovasi untuk kemajuan sekolah kita ini.

- 2) Ibuk sebagai kepala sekolah melakukan inovasi dalam bidang apa saja?

Inovasi yang sudah saya lakukan di sekolah ini, yang pertama dari segi disiplin, guru-guru maupun staff yang harus disiplin tepat waktu dan juga membangun karakter termasuk keagamaan di sekolah kita ini kita ada yang namanya tahsin, anak-anak kita itu udah ada yang sampai hafal 3 juz dan juga buta aksara, anak-anak yang tidak pandai membaca Al-Qur'an kita kasih bimbingan untuk bisa membaca Al-Qur'an. Dan setelah tamat dari sini, tidak ada anak yang tidak bisa baca Al-Qur'an.

- 3) Apakah ibuk selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desc* ibuk?

Iya, saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desc* dan melakukan yang terbaik untuk sekolah ini.

- 4) Apakah ibuk memisahkan urusan pribadi dengan urusan sekolah?

Iya harus, urusan pribadi itu harus kita selesaikan secara pribadi saja. Urusan pribadi kita itu tidak boleh kita bawa ke urusan sekolah.

- 5) Apakah ibuk mau menerima dan mengembangkan ide baru yang ada dalam sekolah?

Iya betul, kita harus mempunyai ide-ide, apalagi itu untuk mengembangkan sekolah ini.



- 6) Apakah ibuk ikut berpartisipasi dalam pengembangan inovasi baru?
 Iya harus, kita sebagai pemimpin harus didepan mengembangkan ide-ide, inovasi-inovasi yang bisa membangun sekolah ini menjadi maju. Contohnya, inovasi yang sudah kita lakukan adalah yang pertama mungkin di bidang ekstrakurikuler yaitu drumband kita itu sudah sampai ke tingkat provinsi sudah sering tampil dikegiatan-kegiatan tingkat kota, provinsi juga bahkan sudah sampai ke luar kota.
- 7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak untuk berpendapat?
 Iya harus, harus kita berikan hak berpendapat kepada guru dan staff di smp ini untuk kemajuan sekolah.
- 8) Apakah ibuk melibatkan guru dan staff lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan?
 Iya harus, pengambilan keputusan itu harus kita libatkan guru dan staff untuk kemajuan sekolah kita ini dalam hal apapun. Contoh, rapat sekali sebulan, itu wajib kita adakan. Kalau ada masalah-masalah yang perlu biasanya kita langsung rapat tanpa menunggu rapat bulanan. Sekali sebulan itu pasti kita rapat di awal bulan, kalau ada hal-hal yang memang itu memang penting mau dibicarakan pasti langsung rapat tanpa menunggu awal bulan. Intinya, saya sebagai kepala sekolah selalu melibatkan guru dan staff lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.
- 9) Apakah ibuk selalu memikirkan hal-hal unik untuk sekolah?
 Iya betul, hal-hal unik yang sudah dikembangkan di sekolah ini mungkin boleh saya sampaikan yaitu pengembangan ecoprint. Itu kita sudah sampai memproduksi batik ecoprint.
- 10) Apakah ibuk berani mengimplementasikan kreasi untuk sekolah?
 Iya tentu saja, seperti dalam bidang esktrakurikuler yaitu drumband. Alhamdulillah drumband sekolah kita ini sangat berkembang sampai tampil diberbagai kota sampai ketinggian provinsi. Dan juga dalam hal lain yaitu pengembangan ecoprint. Menciptakan kreasi untuk siswa agar lebih aktif dan kreatif, pandai memanfaatkan bahan alam seperti dedaunan/bunga untuk dibikin menjadi sesuatu yang berguna yaitu pengembangan batik ecoprint.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



d. Individualized Consideration

- 1) Apakah ibuk memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?
Iya kita memberikan toleransi, karena namanya manusia kalau ada kesalahan kita pasti memberikan kesempatan.
- 2) Apakah ibuk memiliki batasan dalam memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?
Iya, yang pertama pasti dengan teguran, setelah itu baru secara tulisan.
- 3) Apakah ibuk memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil tanpa membedakan?
Iya harus, saya tetap memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil tanpa membedakan. Dan memberikan toleransi dalam bidang apapun.
- 4) Bagaimana cara ibuk sebagai kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil?
Kasih tugas sesuai proporsi kedudukan mereka masing-masing dengan adil. Dan biasanya saya sangat toleransi baik itu hal keagamaan dan lain hal. Dalam keagamaan disini yang kita kembangkan bukan keagamaan dalam islam saja yang non muslim kebetulan di sekolah kita ini ada 40%. Mereka juga mengadakan kegiatan-kegiatan keagamaan, setiap selasa dan rabu pagi itu mengadakan kegiatan keagamaan. Dan jum'at juga kalau islam dimushola kalau non muslim tetap mengadakan kegiatan keagamaan dan kalau natalan itu mereka mengadakan dan kita kasih kesempatan, itu merupakan bentuk mungkin toleransi yang kita berikan.
- 5) Apakah ibuk mempercayai guru dan staff lainnya sepenuhnya dalam mengerjakan tugasnya?
Iya kita harus mempercayai guru dan staff, bentuk rasa percaya itu membuat mereka mengembangkan dirinya untuk kemajuan sekolah.
- 6) Menurut ibuk, apakah guru dan staff lainnya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik?
Iya, insyaAllah di sekolah kita ini guru dan staff sangat semangat dan sangat kreatif. Dan ketika ada kendala dalam mengerjakan tugas guru dan staff, saya sebagai kepala pastinya menyelesaikan masalah itu pertama-pertama memanggil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau
Sateh Isamir, University of Sulthan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



wakil-wakil saya setelah itu kita nanti akan bicarakan dirapat sekolah. Dan jika ada kendala secara individu, saya akan memanggil ke ruangan saya dan dibicarakan dengan empat mata apapun masalahnya akan dibicarakan diruangan saya dan sebisa mungkin akan menghasilkan solusi yang baik.

7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan?

Iya betul, semua diberi hak dan kepercayaan untuk memberikan suara.

8) Apakah guru dan staff lainnya diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam rapat kerja?

Iya harus, akan ada sesi diskusi dalam rapat dan akan selalu diberi kesempatan untuk yang ingin memberikan masukan dan pendapatnya untuk kemajuan sekolah.

9) Apakah sekolah memberikan penghargaan terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?

Iya pasti, sekolah akan memberikan penghargaan terhadap guru dan staff terutama yang berprestasi.

10) Apakah bentuk penghargaan yang diberikan sekolah terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?

Bentuknya penghargaannya, bisa dari hal kecil berupa pujian dan juga memberikan apresiasi-apresiasi dalam bentuk bingkisan juga kami berikan. Dan juga reward lainnya, ketika hari guru itu diadakan seperti pemilihan guru favorit, dll. Dan punishment yang biasanya diberikan teguran lisan tulisan. Kalau mengenai kendala yang dihadapi di sekolah pasti ada tapi insyaAllah kendala yang ada di sekolah ini masih bisa diatasi, ada kendalanya mungkin paling mengenai didiplin guru-guru yang terlambat, ataupun karakter-karakter anak. Tapi insyaAllah itu semuanya bisa diselesaikan.

2. Waka Kurikulum : Elvi Khairani, S. Pd

a. *Idealized Influence (charisma)*

1) Apakah kepala sekolah dapat menjadi teladan untuk guru dan staff lainnya?

Betul, kepala sekolah menjadi teladan bagi kami guru-guru dan keluarga besar SMP Negeri 45 Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Apakah kepala sekolah menaati segala peraturan yang telah ditetapkan sekolah?
Iya menaati, kepala sekolah dulu yang menaati sebagai contoh untuk anak buahnya. Pastinya beliau selama ini sangat menaati segala peraturan sekolah.
- 3) Apakah kepala sekolah selalu jujur terhadap guru dan staff lainnya?
Iya betul, selalu jujur terhadap guru dan staff.
- 4) Apakah seluruh guru dan staff mengetahui masalah internal sekolah sesuai proporsi kedudukan masing-masing?
Iya betul, para guru dan staff mengetahui masalah internal sekolah sesuai dengan tupoksi masing-masing.
- 5) Apabila kepala sekolah memiliki gagasan atau pendapat baru, apakah guru dan staff mudah menerimanya?
Iya, ibuk kepala sekolah kita punya gagasan untuk meningkatkan sekolah kita ini untuk kemajuan pendidikan khususnya SMPN 45 Pekanbaru.
- 6) Apakah kepala sekolah selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin?
Iya selalu bersemangat dan energik karena beliau merupakan contoh teladan untuk guru dan staff yang ada di sekolah ini.
- 7) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah optimis dapat memimpin seluruh guru dan staff lainnya?
Sangat optimis.
- 8) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah memberikan pujian terhadap guru dan staff lainnya itu penting?
Iya sebagai waka kurikulum, menurut saya itu sangat penting agar tercipta rasa semangat untuk kemajuan sekolah ini.
- 9) Apakah kepala sekolah pernah memberikan pujian secara langsung terhadap guru dan staff lainnya?
Iya pernah, seperti memberikan pujian sama guru-guru yang melaksanakan tugas dengan baik ataupun memberi penghargaan terhadap guru-guru dan staff yang berprestasi.



10) Apakah kepala sekolah memberikan pujian hanya pada saat guru dan staff memenuhi target atau setiap melakukan tindakan yang benar?

Tidak juga, apapun yang kita lakukan sekecil apapun itu akan selalu beliau kasih pujian dan bukan ketika memenuhi target saja.

11) Apakah kepala sekolah termasuk orang yang ekspresif?

Iya, ekspresif dalam bentuk yang positif.

12) Apakah kepala sekolah selalu menunjukkan wajah yang selalu tersenyum ketika bertemu guru dan staff lainnya, meskipun beliau sedang memiliki permasalahan pribadi?

Iya betul, beliau tersenyum dan ramah. Namanya seorang pemimpin pasti tidak akan menghubungkan masalah pribadi dan sekolah.

b. *Inspirational Motivation*

1) Apakah kepala sekolah sering memberikan motivasi terhadap guru dan staff lainnya?

Iya, beliau sebagai kepala sekolah sering memberikan motivasi.

2) Bagaimanakah bentuk motivasi yang kepala sekolah berikan?

Iya, ada banyak sekali bentuk motivasi yang setiap hari diberikan dalam proses pembelajaran maupun dalam hal-hal apapun kegiatan sekolah ini.

3) Menurut ibu/bapak, apakah kepala sekolah sudah menjadi inspirasi untuk guru dan staff lainnya?

Iya betul, ibu arlini agus sebagai kepala sekolah sudah sangat menginspirasi guru maupun staff.

4) Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru dan staff lainnya?

Ibu arlini agus sebagai kepala sekolah sudah sangat menginspirasi terutama bagi saya sebagai kurikulum, beliau banyak memberikan bimbingan-bimbingan dan pengarahan-pengarahan baik itu terhadap tugas-tugas untuk bagian kurikulum maupun hal-hal apapun yang berhubungan dengan kemajuan sekolah dan kemajuan kita juga sebagai pendidik.

5) Menurut ibu/bapak, apakah penting bila guru dan staff lainnya memiliki rasa optimis dalam bekerja?

Iya harus, rasa optimis itu harus kita miliki.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



- 6) Apakah kepala sekolah memberikan semangat pada guru dan staff lainnya yang kurang produktif?

Iya, selalu diberikan kepada guru dan staff.

- 7) Bagaimana cara kepala sekolah memberi semangat kepada guru dan staff lainnya?

Dengan memberikan motivasi dan juga pengarahan-pengarahan dan bimbingan-bimbingan kepada guru dan staff.

Intellectual Stimulation

- 1) Apakah kepala sekolah melakukan inovasi untuk menghadapi perkembangan zaman?

Iya, selalu mencari atau membuat inovasi untuk kemajuan khususnya SMPN 45 ini.

- 2) Kepala sekolah melakukan inovasi dalam bidang apa saja?

Dalam bidang intra juga dan bidang eskul juga. Dalam bidang intra kita dapat prestasi dibidang akademik mendapat e-kinerja terbaik dan untuk bidang eskul juga kebetulan drumband kita sudah sampai ke tingkat provinsi.

- 3) Apakah kepala sekolah selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan job desc?

Iya betul dari yang saya lihat sebagai waka kurikulum, kepala sekolah selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan job desc nya.

- 4) Apakah kepala sekolah memisahkan urusan pribadi dengan urusan sekolah?

Memisahkan, urusan pribadinya tidak pernah dihubungkannya dengan urusan sekolah.

- 5) Apakah kepala sekolah mau menerima dan mengembangkan ide baru yang ada dalam sekolah?

Iya betul, ide-ide baru dikembangkan itu untuk kemajuan pendidikan SMPN 45 Pekanbaru ini.

- 6) Apakah kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam pengembangan inovasi baru?

Iya, karena ia sebagai pemimpin dialah yang terdepan untuk memberikan inovasi atau membuat inovasi untuk SMPN 45 ini.



- 7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak untuk berpendapat?
Iya semua warga sekolah ini tidak saya saja sebagai waka kurikulum, ibuk kepala sekolah selalu memberikan hak untuk kita berpendapat apalagi untuk kemajuan sekolah kita ini.
- 8) Apakah kepala sekolah melibatkan guru dan staff lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan?
Iya, sangat melibatkan guru dan staff lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan.
- 9) Apakah kepala sekolah selalu memikirkan hal-hal unik untuk sekolah?
Iya betul, dan langsung dilaksanakan.
- 10) Apakah kepala sekolah berani mengimplementasikan kreasi untuk sekolah?
Iya implementasi yang dibuat kepala sekolah yang di SMPN di Pekanbaru ini mungkin belum ada yaitu ecoprint. Sudah 2 tahun dijalankan dan sudah menghasilkan produk dan sudah sampai ke dinas. Ecoprint ini adalah batik dari tumbuh-tumbuhan dibuat menjadi baju batik. Dan program itu sudah menghasilkan dan sudah berjalan 2 tahun. Ecoprint dijalankan oleh siswa dan dalam bimbingan guru.
- d. *Individualized Consideration*
- 1) Apakah kepala sekolah memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?
Iya betul, kasih bimbingan dulu pengarahan dulu. Baik secara tertulis, dsb.
- 2) Apakah kepala sekolah memiliki batasan dalam memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?
Iya memberikan toleransi tetapi pastinya ada tahap. Ada tahapan tertentu, misalnya teguran lisan dulu setelah itu baru tulisan. Baru nanti mungkin sampai ke sp. Tapi sekarang ini baru berbentuk tulisan, belum sampai ke sp.
- 3) Apakah kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil tanpa membeda bedakan?
Iya Alhamdulillah, kepala sekolah kita memperlakukan guru dan staf cukup adil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 4) Bagaimana cara kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil?

Kepala sekolah memperlakukan guru dan staf cukup adil, tidak ada yg dibedakan baik itu ras, agama, dsbnya.

- 5) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah mempercayai guru dan staff lainnya sepenuhnya dalam mengerjakan tugasnya?

Iya, diberikan kepada kami kepercayaan bekerja sesuai tupoksi masing-masing.

- 6) Menurut ibuk/bapak, apakah guru dan staff lainnya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik?

Iya insyaAllah, saya sebagai waka kurikulum menyelesaikan semua tugas-tugas kurikulum itu berusaha dengan semaksimal mungkin dan tepat waktu baik itu tugas administrasi maupun tugas-tugas lainnya.

- 7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan?

Iya, guru dan staff memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan.

- 8) Apakah guru dan staff lainnya diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam rapat kerja?

Iya betul, semua diberi kesempatan untuk berpendapat ketika rapat kerja.

- 9) Apakah sekolah memberikan penghargaan terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?

Iya, sekolah memberikan penghargaan terhadap guru dan staff yang kerjanya bagus.

- 10) Apakah bentuk penghargaan yang diberikan sekolah terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?

Bisa berbentuk pujian, bisa berbentuk sertifikat, dan bonus-bonus yang lain.

3. Kepala Tata Usaha : Fitri, S.E

- a. *Idealized Influence (charisma)*

- 1) Apakah kepala sekolah dapat menjadi teladan untuk guru dan staff lainnya?

Pasti banyak aspeknya, teladan bukan hanya dari kerjanya tapi juga dari kepribadiannya dan mungkin tidak mutlak 100% ada disetiap orang ya. Jadi



kalau teladan dari bidang tertentu tentu saja karena dia udah lebih ahlinya karena dia kepala sekolah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Apakah kepala sekolah menaati segala peraturan yang telah ditetapkan sekolah?

Iya, menaati.

3) Apakah kepala sekolah selalu jujur terhadap guru dan staff lainnya?

Iya dari yang selama saya menjabat jadi bagian tata usaha, sejauh ini beliau selalu jujur ya.

4) Apakah seluruh guru dan staff mengetahui masalah internal sekolah sesuai proporsi kedudukan masing-masing?

Iya, kadang saya tidak tau tentang kesiswaan karena itu bukan bidang saya. Kalau selama itu bidang saya, kepala sekolah selalu memberikan arahan tindak lanjut dari permasalahan khusus masalah dibidang saya.

5) Apabila kepala sekolah memiliki gagasan atau pendapat baru, apakah guru dan staff mudah menerimanya?

Mungkin bukan mudah menerima ya, mungkin kita akan diskusi terlebih dahulu karena gagasan itu harus disesuaikan dengan pelaksanaannya. Kita sebagai tata usaha harus menyesuaikan juga dengan arahan yang diberikan dengan kondisi yang kita hadapi. Kalau misalnya melewati beberapa tahap, sedangkan ada jabatan yang tidak ada disini tentu tahapan itu tidak akan dilewati akan diskup saja tetapi tetap harus didiskusikan terlebih dahulu mengenai perihal apapun itu.

6) Apakah kepala sekolah selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin?

Ibuknya rajin datang pagi-pagi sekali, dan suka melihat siapa yang belum datang.

7) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah optimis dapat memimpin seluruh guru dan staff lainnya?

Iya, tentu saja.

8) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah memberikan pujian terhadap guru dan staff lainnya itu penting?

Iya tentu, ada apresiasinya. Semua akan diberi apresiasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9) Apakah kepala sekolah pernah memberikan pujian secara langsung terhadap guru dan staff lainnya?

Iya tentu saja pernah.

10) Apakah kepala sekolah memberikan pujian hanya pada saat guru dan staff memenuhi target atau setiap melakukan tindakan yang benar?

Dalam percakapan sehari-haripun kepala sekolah juga memberi pujian, jadi ketika memenuhi target yang dicapai pun pasti dipuji. Jadi dari hal terkecil pun pasti dipuji sama beliau.

11) Apakah kepala sekolah termasuk orang yang ekspresif?

Iya, termasuk yang ekspresif. Sehingga beliau mudah akrab dan dekat dengan semua warga sekolah.

12) Apakah kepala sekolah selalu menunjukkan wajah yang selalu tersenyum ketika bertemu guru dan staff lainnya, meskipun beliau sedang memiliki permasalahan pribadi?

Iya, kepala sekolah kita ramah kok ke semua orang termasuk warga sekolah.

b. *Inspirational Motivation*

1) Apakah kepala sekolah sering memberikan motivasi terhadap guru dan staff lainnya?

Ada, selalu.

2) Bagaimanakah bentuk motivasi yang kepala sekolah berikan?

Beliau mencontohkan kok, misal ketika beliau datang pagi jadi guru dan staff juga ikut datang pagi dan tepat waktu. Walaupun ada beberapa yang telat, tapi yang selebihnya sudah termotivasi untuk datang tepat waktu karena melihat kepala sekolah yang rajin datang pagi sekali dan selalu memantau dan melihat guru mana yang sudah datang.

3) Menurut ibu/bapak, apakah kepala sekolah sudah menjadi inspirasi untuk guru dan staff lainnya?

Iya menurut saya sudah.

4) Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru dan staff lainnya?

Inspirasinya seperti datang pagi sekali ya itu membuat saya kagum, walaupun saya sebagai tata usaha tidak punya tanggung jawab untuk datang pagi seperti

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



guru, karena kebetulan pagi itu ada kegiatan siswa dan guru diluar dari kegiatan saya. Jadi saya tidak datang di jam saat guru dan siswa berkegiatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Menurut ibuk/bapak, apakah penting bila guru dan staff lainnya memiliki rasa optimis dalam bekerja?

Iya, rasa optimis itu menjadi semangat kita untuk bekerja.

6) Apakah kepala sekolah memberikan semangat pada guru dan staff lainnya yang kurang produktif?

Iya, tetap akan ada pembinaan dari kepala sekolah.

7) Bagaimana cara kepala sekolah memberi semangat kepada guru dan staff lainnya?

Nanti beliau akan cek siapa yang kurang produktif dan akan dipanggil dan beri pendekatan persuasif dan tetap akan diberikan arahan.

c. Intellectual Stimulation

1) Apakah kepala sekolah melakukan inovasi untuk menghadapi perkembangan zaman?

Tentu saja.

2) Kepala sekolah melakukan inovasi dalam bidang apa saja?

Banyak yah, yang pasti kalau di dalam tata usaha yang tadinya masih pakai surat menyurat sekarang sudah tidak perlu pakai surat lagi sudah paperless dan tetap terlaksana intruksinya.

3) Apakah kepala sekolah selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan job desc?

Kalau dibilang 100% tidak mungkin ya pasti ada celah kecil, tetapi hampir semuanya dilaksanakan dengan baik.

4) Apakah kepala sekolah memisahkan urusan pribadi dengan urusan sekolah?

Iya tentu saja.

5) Apakah kepala sekolah mau menerima dan mengembangkan ide baru yang ada dalam sekolah?

Ada, kita tetap ada jajak pendapat dalam rapat bulanan.

6) Apakah kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam pengembangan inovasi baru?

Iya, karena juga kan nanti persetujuannya dari kepala sekolah.

7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak untuk berpendapat?

Ada, semua apa yang saya butuhkan itu saya kasih tau ke kepala sekolah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN SUSKA RIAU
 Satu Isian c
 nterit
 of Su
 hars
 Syarif Kasim Riau

- 8) Apakah kepala sekolah melibatkan guru dan staff lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan?
 Tergantung keputusan apa yang diambil ya, kalau misalnya mau bagi skl kapan buat tanda tangannya, kapan cetaknya itu tetap dari saya selaku tata usaha. Semua mengenai tata usaha pasti beliau libatkan saya.
- 9) Apakah kepala sekolah selalu memikirkan hal-hal unik untuk sekolah?
 Selalu memikirkan hal baik untuk kemajuan sekolah ya.
- 10) Apakah kepala sekolah berani mengimplementasikan kreasi untuk sekolah?
 Semuanya mungkin cuma intensitas saja. Kalau baik hatinya gitu mungkin suka kasih seragam, suka ajak jalan-jalan. Sekolah lain mungkin ada, tapi ini intensitasnya lebih banyak.
- d. *Individualized Consideration*
 - 1) Apakah kepala sekolah memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?
 Iya, ada.
 - 2) Apakah kepala sekolah memiliki batasan dalam memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?
 Awalnya teguran dulu dipanggil dulu beberapa kali, nanti baru ada surat peringatannya.
 - 3) Apakah kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil tanpa membeda bedakan?
 Iya, menurut saya sebagai kepala tata usaha sudah adil.
 - 4) Bagaimana cara kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil?
 Dengan tanpa membeda bedakan ras, agama di lingkungan sekolah.
 - 5) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah mempercayai guru dan staff lainnya sepenuhnya dalam mengerjakan tugasnya?
 Sangat percaya.
 - 6) Menurut ibuk/bapak, apakah guru dan staff lainnya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik?
 Iya, tapi pasti diusahakan selesai dengan baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan?
Iya, ada. Guru dan staf memiliki hak suara.
- 8) Apakah guru dan staff lainnya diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam rapat kerja?
Iya, ada diberikan.
- 9) Apakah sekolah memberikan penghargaan terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?
Iya, ada sekolah memberikan.
- 10) Apakah bentuk penghargaan yang diberikan sekolah terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?
Waktu bulan puasa, ada pesantren kilat dimusholla. Siapa yang rajin membantu di pesantren kilat dan rajin datang akan diberikan barang elektronik.

4. Guru : Sesmita Rosela, S. Pd

a. *Idealized Influence (charisma)*

- 1) Apakah kepala sekolah dapat menjadi teladan untuk guru dan staff lainnya?
InsyaAllah bisa.
- 2) Apakah kepala sekolah menaati segala peraturan yang telah ditetapkan sekolah?
Iya, kepala sekolah sudah menaati.
- 3) Apakah kepala sekolah selalu jujur terhadap guru dan staff lainnya?
Mungkin ada hal tertentu jujur, hal tertentu kan harus dirahasiakannya.
- 4) Apakah seluruh guru dan staff mengetahui masalah internal sekolah sesuai proporsi kedudukan masing-masing?
Iya kalau memang perlu diketahui ya diketahui, tidak mesti semuanya harus diketahui. Yang penting itu mampu menjalankan tupoksi masing-masing.
- 5) Apabila kepala sekolah memiliki gagasan atau pendapat baru, apakah guru dan staff mudah menerimanya?
InsyaAllah gagasannya selalu bisa kita terima.
- 6) Apakah kepala sekolah selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin?
Iya, untuk memotivasi guru dan staffnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4) Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru dan staff lainnya?
Menyemangati kita untuk membuat suatu hal, misalnya membuat model pembelajaran yang baru.

5) Menurut ibuk/bapak, apakah penting bila guru dan staff lainnya memiliki rasa optimis dalam bekerja?
Iya harus kita miliki rasa optimis.

6) Apakah kepala sekolah memberikan semangat pada guru dan staff lainnya yang kurang produktif?
Iya kepala sekolah memberikan semangat pada guru dan staff.

7) Bagaimana cara kepala sekolah memberi semangat kepada guru dan staff lainnya?
Iya, dengan memberi motivasi, tetap bekerja sesuai bidangnya.

c. *Intellectual Stimulation*

1) Apakah kepala sekolah melakukan inovasi untuk menghadapi perkembangan zaman?
Iya, sesuai lah dengan yang dibutuhkan oleh guru.

2) Kepala sekolah melakukan inovasi dalam bidang apa saja?
Yang menghasilkan alat-alat media pembelajaran.

3) Apakah kepala sekolah selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan job desc?
Kalau bisa ada yang sesuai ya disesuaikan.

4) Apakah kepala sekolah memisahkan urusan pribadi dengan urusan sekolah?
Iya sangat. Bahkan beliau hari-hari selalu ceria, sampai tidak terlihat kalau lagi ada masalah pribadi.

5) Apakah kepala sekolah mau menerima dan mengembangkan ide baru yang ada dalam sekolah?
Iya tentu, karena beliau pemimpin berhak mengembangkan dan menerima ide baru demi kemajuan sekolah.

6) Apakah kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam pengembangan inovasi baru?
Iya jelas dia sebagai pemimpin kan, pasti ikut berpartisipasi.

7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak untuk berpendapat?
Boleh, kami bebas untuk mengeluarkan pendapat. Kalau memang sesuai atau tidak sesuai kita kasih saran.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



8) Apakah kepala sekolah melibatkan guru dan staff lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan?

Iya selalu, kita diskusikan dalam rapat.

9) Apakah kepala sekolah selalu memikirkan hal-hal unik untuk sekolah?

Iya kalau memang uniknya untuk ciri khas sebuah sekolah, dia membuat suatu hal yang unik beda dari yang lain.

10) Apakah kepala sekolah berani mengimplementasikan kreasi untuk sekolah?

Iya berani, contohnya drumband kemaren kan tidak ada, sekarang diadakan drumband.

d. *Individualized Consideration*

1) Apakah kepala sekolah memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?

Iya, peringatannya kan ada bertahap, tetap ada toleransinya.

2) Apakah kepala sekolah memiliki batasan dalam memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?

Batasannya kasih surat sp gitu surat teguran.

3) Apakah kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil tanpa membeda bedakan?

Untuk bersikap adil itu susah ya, tapi tetap adil pada posisinya lah.

4) Bagaimana cara kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil?

Ya sesuai dengan tanggung jawab mereka, tetap adil pada posisinya lah.

5) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah mempercayai guru dan staff lainnya sepenuhnya dalam mengerjakan tugasnya?

Insyallah, karena itu kan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing jadi harus dipercayalah.

6) Menurut ibuk/bapak, apakah guru dan staff lainnya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik?

Insyallah selesai tepat pada waktunya.

7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan?

Iya, semua guru ataupun staff memiliki hak dalam mengambil keputusan



- 8) Apakah guru dan staff lainnya diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam rapat kerja?

Iya, kami diberi kebebasan mengasihkan pendapat, kritik, dan saran kalau itu demi kebaikan.

- 9) Apakah sekolah memberikan penghargaan terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?

Ada sekolah kasih reward.

- 10) Apakah bentuk penghargaan yang diberikan sekolah terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?

Sekurang-kurangnya bentuk sertifikat, dalam bentuk barang. Kalau punishmentnya teguran dulu, secara lisan dan tulisan. Kalau teguran tidak bisa juga, baru sp dikeluarkan.

5. Guru : Mita Anisa, S. Pd

- a. *Idealized Influence (charisma)*

- 1) Apakah kepala sekolah dapat menjadi teladan untuk guru dan staff lainnya?

Menurut saya sudah bisa menjadi teladan, seperti kepala sekolah datang tepat waktu selalu mengajak guru-guru juga tepat waktu. Kami juga menerapkan kalau ada yang telat nanti kena denda agar semuanya disiplin. Ini sesuai dengan kepala sekolahnya juga yang datang cepat jadi kami yang guru-guru bisa datang cepat juga. Jadi teladan kami lah kepala sekolahnya.

- 2) Apakah kepala sekolah menaati segala peraturan yang telah ditetapkan sekolah?

Selama saya jadi guru disini, dari yang saya lihat kepala sekolah sudah menaati segala peraturan.

- 3) Apakah kepala sekolah selalu jujur terhadap guru dan staff lainnya?

Selama ini menurut saya sudah, seperti misalnya ada acara sekolah lalu ada uang masuk dan uang keluar selalu didiskusikan secara rinci dan jujur dalam rapat.

- 4) Apakah seluruh guru dan staff mengetahui masalah internal sekolah sesuai proporsi kedudukan masing-masing?

Jadi disaat rapat kami selalu membicarakan hal-hal internal maupun eksternal, jadi kami tau semua. Sesuai proporsi masing-masinglah mana yang perlu kami ketahui, dan sangat terbuka gitu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Apabila kepala sekolah memiliki gagasan atau pendapat baru, apakah guru dan staff mudah menerimanya?

Tergantung pendapatnya ya, kita juga boleh bebas berpendapat kan. Kalau pendapatnya bisa diikuti oleh guru dan staff tentu saja kami boleh menerimanya, tapi kalau memang pendapatnya mungkin agak bertentangan dengan kami mungkin kita bisa diskusi.

- 6) Apakah kepala sekolah selalu bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin?

Selalu ya menurut saya, soalnya beliau sering mengajak kami untuk selalu semangat. Soalnya kami selalu diberi voucher hadiah. Kalau kami semangat mengerjakan nanti ada hadiah. Jadi beliau selalu mengajak kami untuk selalu bersemangat.

- 7) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah optimis dapat memimpin seluruh guru dan staff lainnya?

Iya, menurut saya beliau selalu tegas dan optimis dalam memimpin. Kami gurunya juga sedikit jadi kepala sekolahnya sangat dekat sama kami.

- 8) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah memberikan pujian terhadap guru dan staff lainnya itu penting?

Itu selalu, selalu ngasih pujian. Misalnya ada siswa yang berprestasi, pasti gurunya yang terlebih dahulu dipuji nanti baru anak tersebut.

- 9) Apakah kepala sekolah pernah memberikan pujian secara langsung terhadap guru dan staff lainnya?

Pernah, misal langsung datang salam dan mengucapkan selamat kepada yang ingin diberi pujian.

- 10) Apakah kepala sekolah memberikan pujian hanya pada saat guru dan staff memenuhi target atau setiap melakukan tindakan yang benar?

Setiap tindakan yang benar juga diberikan pujian, bukan cuman prestasinya saja tapi semua tindakannya juga. Misal ada yang datang cepat dan selalu dikasih pujian seperti ini ada yang datang cepat, dicontoh ya.



11) Apakah kepala sekolah termasuk orang yang ekspresif?

Sangat ekspresif. Kepala sekolah sangat dekat dengan semua warga sekolah. Walaupun jabatan beliau lebih tinggi, tetapi kami masih bisa berbaur dan dekat dengan kepala sekolah.

12) Apakah kepala sekolah selalu menunjukkan wajah yang selalu tersenyum ketika bertemu guru dan staff lainnya, meskipun beliau sedang memiliki permasalahan pribadi?

Iya selalu itu, kalau masalah pribadi mungkin tidak menunjukkan di depan kami. Dan kalau ada masalah pribadi antar warga sekolah pun biasanya langsung diselesaikan langsung dengan tatap muka, jadi nanti panggil dan diberi solusi dan diluar dari pada itu tidak akan mengganggu urusan sekolah.

b. *Inspirational Motivation*

1) Apakah kepala sekolah sering memberikan motivasi terhadap guru dan staff lainnya?

Sering, memberikan hadiah kalau ada prestasi-prestasi.

2) Bagaimanakah bentuk motivasi yang kepala sekolah berikan?

Seperti memberi hadiah, agar guru termotivasi dan berinovasi untuk kemajuan sekolah.

3) Menurut ibu/bapak, apakah kepala sekolah sudah menjadi inspirasi untuk guru dan staff lainnya?

Menurut saya, beliau sudah menginspirasi dengan menunjukkan keaktifan di berbagai kegiatan-kegiatan sekolah yang mana hal tersebut secara tidak langsung menjadi inspirasi bagi saya selaku guru maupun bagi staf-staf lainnya.

4) Bagaimana cara kepala sekolah menginspirasi guru dan staff lainnya?

Dari hal yang terkecil saja dengan beliau datang cepat. Itu sudah menjadi inspirasi bagi kami guru dan staff dengan beliau datang cepat kami pun secara tidak langsung ikut datang cepat. Pokoknya dari hal terkecil itu saja beliau sudah sangat menginspirasi kami.

5) Menurut ibu/bapak, apakah penting bila guru dan staff lainnya memiliki rasa optimis dalam bekerja?

Iya sangat perlu, apalagi perkembangan zaman ya. Kalau kita tidak bergerak kita yang ketinggalan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6) Apakah kepala sekolah memberikan semangat pada guru dan staff lainnya yang kurang produktif?

Iya, misalnya ada yang kurang produktif pasti selalu di ingatkan oleh beliau ataupun kami satu sama lain pun sebagai sesama guru ataupun staff kami saling mengingatkan satu sama lain jika ada yang kurang produktif dalam bekerja dan selalu diberikan semangat terus agar bangkit menjadi produktif kembali.

7) Bagaimana cara kepala sekolah memberi semangat kepada guru dan staff lainnya?

Misal dengan mengingatkan dan berikan arahan-arahan agar semangat lagi, dan juga bisa berbentuk hadiah agar guru dan staff bisa semangat bekerja dan bisa berinovasi untuk kemajuan sekolah.

c. *Intellectual Stimulation*

1) Apakah kepala sekolah melakukan inovasi untuk menghadapi perkembangan zaman?

Iya, tentang perkembangan zaman kepala sekolah memberikan saran kepada kami untuk pembelajaran kami itu harus berinovasi yang sesuai dengan zaman sekarang. Bagaimana bagus nya menghadapi murid di zaman sekarang, dan model pembelajaran seperti apa di zaman sekarang yang bisa bikin anak tersebut aktif di dalam kelas dan mampu mengeluarkan kreativitas-kreativitas yang dimilikinya.

2) Kepala sekolah melakukan inovasi dalam bidang apa saja?

Di semua bidang beliau selalu aktif, beliau terus dan selalu melakukan inovasi-inovasi untuk kemajuan sekolah.

3) Apakah kepala sekolah selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desc*?

Menurut saya sudah, beliau sudah bekerja sesuai *job desc* nya sebagai pemimpin yang mana mampu mengembangkan sekolah untuk kemajuan sekolah itu sendiri.

4) Apakah kepala sekolah memisahkan urusan pribadi dengan urusan sekolah?

Menurut saya memisahkan ya, soalnya tidak kelihatan masalah pribadi beliau. Lain hal dengan kemalangan ya, soal kemalangan mungkin tau tetapi soal masalah pribadi beliau kami sama sekali tidak pernah tau. Dan beliau juga tidak pernah menunjukkan didepan kami para guru dan staff.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 5) Apakah kepala sekolah mau menerima dan mengembangkan ide baru yang ada dalam sekolah?
Sangat menerima, misalnya kayak ecoprint sangat didukung seperti ditampilkan fashion show di dinas itu sangat didukung oleh beliau.
- 6) Apakah kepala sekolah ikut berpartisipasi dalam pengembangan inovasi baru?
Iya, baik itu ecoprint dan juga ekstrakurikuler drumband yang sudah sampai ke tingkat provinsi.
- 7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak untuk berpendapat?
Kami sangat diberikan hak, di rapat semua guru dan staff diberikan hak untuk berpendapat.
- 8) Apakah kepala sekolah melibatkan guru dan staff lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan?
Iya, misalnya ada peraturan baru dan nanti ditanyai apakah semuanya setuju dengan hal tersebut kalau tidak setuju ditanyakan kenapa alasan tidak setuju dan kalau tidak ketemu titiknya maka akan terus didiskusikan sampai dapat solusinya.
- 9) Apakah kepala sekolah selalu memikirkan hal-hal unik untuk sekolah?
Iya seperti ecoprint dimintai ide-ide dari guru dan selalu dikembangkan dan ecoprint ini termasuk hal unik yang jarang ditemukan ya.
- 10) Apakah kepala sekolah berani mengimplementasikan kreasi untuk sekolah?
Iya berani, seperti ecoprint yang mana anak-anak diminta untuk buat hasil karya seperti kain yang coraknya berasal dari tumbuh-tumbuhan.
- d. *Individualized Consideration*
- 1) Apakah kepala sekolah memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?
Ada diberi toleransi tapi tergantung kesalahannya juga ya.
- 2) Apakah kepala sekolah memiliki batasan dalam memberikan toleransi terhadap guru dan staff lainnya yang melakukan kesalahan?
Batasannya ya, kalau kesalahannya sudah parah tidak mungkin lagi diberi toleransi. Misal terlambat 5 menit mungkin dikasih toleransi, tapi kalau terlambatnya sudah satu jam kan sudah ga mungkin ditoleransi. Jadi tergantung kesalahannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 3) Apakah kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil tanpa membeda bedakan?
Misal masalah tugas pasti rata semuanya sesuai bidang masing-masing.
- 4) Bagaimana cara kepala sekolah memperlakukan guru dan staff lainnya secara adil?
Seperti pujian, semua yang mendapat prestasi pasti bakal dipuji dan siapa yang bertindak benar pasti selalu dipuji tidak ada tolak ukur dan beliau tidak membedaka-bedakan ras, agama, dsb.
- 5) Menurut ibuk/bapak, apakah kepala sekolah mempercayai guru dan staff lainnya sepenuhnya dalam mengerjakan tugasnya?
Mungkin tapi tidak 100% ya, ada yang melihat dan mengawasi takutnya nanti sembarang mengerjakan. Jadi tetap dipercaya tapi tidak sampai 100% ya. Nanti kalau tidak sesuai dalam mengerjakan, akan diberi solusi langsung oleh kepala sekolah.
- 6) Menurut ibuk/bapak, apakah guru dan staff lainnya dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik?
Menurut saya sebagai guru sudah ya tapi tidak sempurna, saya masih perlu dibimbing dan diberi masukan dan nasehat-nasehat dari guru-guru lain.
- 7) Apakah guru dan staff lainnya memiliki hak suara dalam pengambilan keputusan?
Iya saya mendapat hak suara, semua guru disini dapat dan berhak untuk bersuara dalam pengambilan keputusan.
- 8) Apakah guru dan staff lainnya diberikan kesempatan untuk berpendapat dalam rapat kerja?
Iya pastinya, baik saya sebagai guru maupun staff lainnya diberikan kesempatan untuk berpendapat ketika rapat kerja untuk kemajuan sekolah tersebut.
- 9) Apakah sekolah memberikan penghargaan terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?
Iya, sekolah memberi penghargaan untuk guru dan staff yang berprestasi.
- 10) Apakah bentuk penghargaan yang diberikan sekolah terhadap guru dan staff lainnya yang berprestasi?
Bentuknya seperti voucher hadiah liburan, dan lain sebagainya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI



Wawancara bersama Kepala Sekolah SMPN 45 Pekanbaru



Wawancara bersama Waka Kurikulum SMPN 45 Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara bersama Kepala TU SMPN 45 Pekanbaru



Wawancara bersama Guru SMPN 45 Pekanbaru



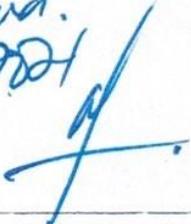
Lampiran 4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR DISPOSISI

INDEKS BERKAS KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi) Tanggal : 24 Maret 2021 Nama : Rahma Luthfiyah AD	
Tanggal Penyelesaian : Sifat :	
INFORMASI Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar di tunjuk sebagai pembimbing: Wicanti, M.Kd. Pekanbaru, 7/4-2021 Kajur MPI,  Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag NIP. 197508052003121002	DITERUSKAN KEPADA: 1. Kajur MPI Catatan Kajur MPI a. Judul lengkap b. Judul lengkap c. Diterima. d. 7/4-2021 
Pekanbaru, 7/4-2021 Kajur MPI,  Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag NIP. 197508052003121002	DITERUSKAN KEPADA : 2. Wakil Dekan I
*) 1. Kepada bawahan "instruksi" atau "informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret "instruksi"	



Lampiran 5



Ha

Pekanbaru, 07 April 2021

Lampiran : 6 Lembar
Hal : **Permohonan Pengajuan SK Pembimbing**

**Kepada Yth. Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Di -
UIN Suska Riau**

Assalamu'alaikum Wr. Wb
Dengan hormat
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahma Luthfiyyah AD
Nim : 11810320800
Semester : VI (Enam)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (AP)
Alamat : Jl. Taman Karya, Perum Permata Bunda

Dengan ini saya mengajukan kepada Bapak/Ibu permohonan pengajuan SK Pembimbing untuk penelitian saya yang berjudul **"Pola Pengawasan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Masa Pandemi Covid-19 di SMAN 12 Pekanbaru"**. Sebagai persyaratan program S1. Adapun pembimbing yang ditunjuk untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Irawati, M.Pd.

Dengan ini saya melampirkan sebagai persyaratan :

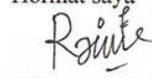
1. Fotokopi Lembar Disposisi
2. Fotokopi Kartu Rencana Studi baru
3. Fotokopi Kartu Hasil Studi baru
4. Fotokopi Kartu Tanda Mahasiswa
5. Sinopsis yang telah di setuju oleh Prodi
6. Mengisi Form Siasy

Demikianlah surat Permohonan Pengajuan SK Pembimbing. Atas bantuan Bapak saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb
Mengetahui,

Ketua Jurusan MPI

Dr. Asmuri, S.Ag., M.Ag
NIP. 197508052003121002

Hormat saya

Rahma Luthfiyyah AD
NIM. 11810320800

1. Mengingat pentingnya sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa menandatangani dan menyetujui seluruhnya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6

Hal



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعاليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web.www.fik.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/22958/2023
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : *Mohon Izin Melakukan PraRiset*

Pekanbaru, 27 Desember 2023

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
SMP Negeri 045 Pekanbaru
di
Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : **Rahma Luthfiyyah AD**
NIM : 11810320800
Semester/Tahun : XI (Sebelas)/ 2023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

a.n. Dekan
Wakil Dekan III



Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.
NIP. 19751115 200312 2 001

1. *Langkah-langkah sebagai berikut:*
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 7

Hal



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/19/2024
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Pekanbaru, 02 Januari 2024 M

Kepada
Yth. Gubernur Riau
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu
Provinsi Riau
Di Pekanbaru

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Rahma Luthfiyyah AD
NIM : 11810320800
Semester/Tahun : XI (Sebelas)/ 2024
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SMP Negeri 45 Pekanbaru

Lokasi Penelitian : SMP Negeri 45 Pekanbaru
Waktu Penelitian : 3 Bulan (02 Januari 2024 s.d 02 Maret 2024)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.


n. Rektor
DARFI Kadar, M.Ag. 𠄎
NIP.19650521 199402 1 001

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

1. **Lampiran 7** merupakan bagian dari dokumen yang harus diserahkan ke pihak yang bersangkutan.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 8

Hal



1. Lintang yang merupakan sebagai atau dari UIN Riau yang tanpa menandatangani dan menyetujui surat.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmpptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/61618
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/19/2024 Tanggal 2 Januari 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

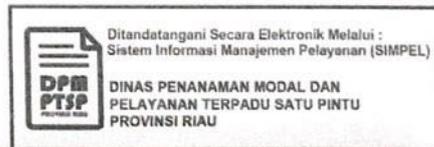
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : RAHMA LUTHFIYYAH AD |
| 2. NIM / KTP | : 118103208000 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI SMP NEGERI 45 PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : SMP NEGERI 45 PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 5 Januari 2024



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
 Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



Lampiran 9

Ha



1. Lintang yang meliputi seluruh atau sebagian karya tulis ini tanpa persetujuan dan persetujuan tertulis.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Acc untuk diseminare
13 November 2023

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

DI SMP NEGERI 45 PEKANBARU

PROPOSAL



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

RAHMA LUTHFIYYAH AD

NIM: 11810320800

Dosen Pembimbing:

Irawati, S.Pd.I, M.Pd.I

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UIN SUSKA RIAU PEKANBARU

1445 H. / 2023 M.



Lampiran 10

Ha



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعاليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1064 Telp. (0781) 7077307 Fax. (0781) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
 SKRIPSI MAHASISWA**

- 1. Jenis yang dibimbing : Proposal
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
- 2. Nama Pembimbing : Irawati, S.Pd.I., M.Pd.I
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 130117004
- 3. Nama Mahasiswa : Rahma Luthfiyyah AD
- 4. Nomor Induk Mahasiswa : 11810320800
- 5. Kegiatan : Bimbingan Proposal

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1	2 Juli 2021	Konsultasi Judul dan Bimbingan BAB I		
2	27 Agustus 2021	Revisi BAB II dan Teknik Analisis Data		
3	10 September 2021	Revisi Preposisi		
4	25 Februari 2022	Revisi Judul dan ulang teorinya		
5	19 Oktober 2023	Revisi Judul		
6	24 Oktober 2023	Gejala dan Identifikasi Masalah		
7	7 November 2023	Revisi Preposisi dan Triangulasi Data		
8	13 November 2023	ACC Proposal		

Pekanbaru, 13 November 2023
 Pembimbing,

Irawati, S.Pd.I., M.Pd.I
 NIP 130117004

1. Mengingat pentingnya sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa menandatangani dan menyetujui seluruhnya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 11

Ha



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
 SKRIPSI MAHASISWA**

- 1. Jenis yang dibimbing : Skripsi
 - a. Seminar usul Penelitian :
 - b. Penulisan Laporan Penelitian :
- 2. Nama Pembimbing : Irawati, S.Pd.I., M.Pd.I
 - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 130117004
- 3. Nama Mahasiswa : Rahma Luthfiyyah AD
- 4. Nomor Induk Mahasiswa : 11810320800
- 5. Kegiatan : Bimbingan Skripsi

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	21 Mei 2024	Pembuatan Instrumen Penelitian		
2.	28 Mei 2024	Perbaikan Instrumen Penelitian		
3.	18 Juni 2024	Hasil Transkrip wawancara		
4.	3 Juli 2024	BAB IV		
5.	10 Juli 2024	Revisi BAB IV		
6.	25 Juli 2024	BAB V dan Abstrak		
7.	1 Agustus 2024	ACC		

Pekanbaru, 1 Agustus 2024
 Pembimbing,

Dr. Irawati, M.Pd.I
 NIP: 198312302023212020

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa izin dari UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 12



Hal

1. Lintang yang mengandung unsur budaya atau seni lain harus tetap mempertahankan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ACA Skripsi
Dr. Irawati, M.Pd.
Agustus 2024

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DI SMP NEGERI 45 PEKANBARU

SKRIPSI

diajukan untuk memperoleh gelar

Sarjana Pendidikan (S.Pd)



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

RAHMA LUTHFIYYAH AD

NIM. 11810320800

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H. / 2024 M.



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Rahma Luthfiyyah AD, Lahir di Pekanbaru tanggal 05 November 2000. Anak pertama dari 4 bersaudara dari pasangan Ayahanda Alius Darman dan Ibunda Asmanidar. Pendidikan Formal yang ditempuh oleh penulis adalah SD Negeri 183 Pekanbaru, lulus pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMP-IT Az-Zuhra Islamic School, lulus pada tahun 2015. Setelah itu penulis melanjutkan ke MAN 2 Pekanbaru, lulus pada tahun 2018. Kemudian pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau tepatnya di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Penulis mengambil konsentrasi Administrasi Pendidikan. Penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Simpang Baru Pekanbaru pada tahun 2021 dan melakukan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMA IT Fathilah Pekanbaru. Penulis melaksanakan penelitian dari bulan Januari hingga bulan Juni 2024 di SMP Negeri 45 Pekanbaru dengan judul “*Kepemimpinan Transformasional di Sekolah Menengah Atas Negeri 12 Pekanbaru*” dan diujikan pada tanggal 10 Oktober 2024 dengan berhak menyandang gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.