

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU (STUDI DI SMA NEGERI 2
PEMATANGSIANTAR)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan*

Oleh :

FRANK ENDANG SARI
NPM : 1920060022



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU (STUDI DI SMA NEGERI 2
PEMATANGSIANTAR)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan*

Oleh :

FRANK ENDANG SARI
NPM : 1920060022

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama Mahasiswa : **FRANK ENDANG SARI**
NPM : **1920060022**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen Pendidikan Tinggi**
Judul Tesis : **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU (STUDI DI SMA NEGERI 2
PEMATANGSIANTAR**

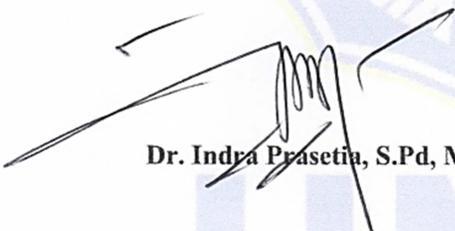
Pengesahan Tesis

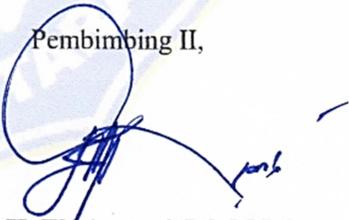
Medan, 03 Agustus 2021

Komisi Pembimbing,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

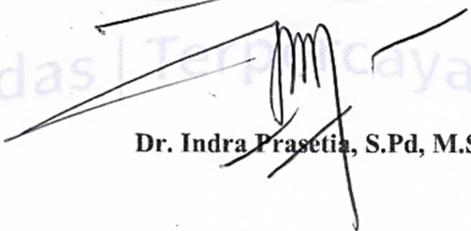

Prof. Dr.H .Elfrianto, S.Pd, M.Pd

Diketahui,

Direktur,

Ketua Program Studi,


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI DI SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR)

FRANK ENDANG SARI
NPM : 1920060022

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan dinyatakan "Lulus" dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) pada hari Selasa tanggal 03 Agustus 2021

Komisi Penguji:

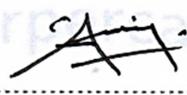
1. **Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd**
Ketua

1. 

2. **Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd**
Sekretaris

2. 

3. **Dr. Amini, M.Pd**
Anggota

3. 

PERNYATAAN

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI DI SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR)

Dengan ini Peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 03 Agustus 2021



Penulis,

Frank Endang Sari
NPM : 1920060022



MOTTO

*"Segala Sesuatu Yang Kita Lakukan
Harus Positif Dan Bermanfaat Bagi
Orang Lain Dan Jangan Mengharap
Imbalan Apapun Dari Perbuatan
Yang Telah Dilakukan Untuk Orang
Lain Tapi ,Berharaplah Ridho
Dari Allah SWT, Karena Ridho
-NyalahHidup Kita Bermakna"*

_Frank Endang Sari _

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Persembahan

"Dia memberi ilmu yang berguna kepada siapa yang dikehendaki-Nya . Barang siapa mendapat ilmu yang berguna itu, sesungguhnya ia telah mendapat kebaikan yang banyak dan tiadalah yang menerima peringatan melainkan orang - orang yang berakal ."

(Q.S.Al-Baqarah,269)

*Kesengsaraan itu menimbulkan ketekunan
Ketekunan menimbulkan tahan uji
Tahan uji menimbulkan pengharapan dan
Pengharapan tidak mengecewakan
Karena kasih Allah SWT, selalu melindungi
Kupersembahkan semua bakti dan terima kasihku
hanya untuk yang tercinta :*

Suami : Mas Darlik

Ananda : Ingrid Darlicha Sari

Darazatin Husni

Ladzwan Hasbi Hakiki

Dzaki Darlika Hakiki

Syafiq Darlika Hakiki

Penulis

Frank Endang Sari

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI DI SMA NEGERI 2
PEMATANGSIANTAR)**

**Frank Endang Sari
NPM : 1920060022**

ABSTRAK

Suatu organisasi pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru perlu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional . Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan membina tenaga kependidikan dengan mengupayakan perubahan kearah yang lebih baik. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif dan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar melalui empat komponen kemampuan kepala sekolah yaitu kemampuan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mengubah situasi lama dengan cara baru, kemampuan memberikan perhatian khusus dengan berperilaku sebagai pelatih dan mentor, kemampuan memberikan motivasi yang menginspirasi dan kemampuan memberikan tauladan yang dapat dihormati dan di percaya. Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional : (1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa dengan menggunakan metode gaya mengajar yang baru dan memanfaatkan sarana dan prasarana, dengan begitu akan dapat menerima informasi yang lebih baik. (2) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dan pemecahan masalah. (3) Sosok kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh prilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat seta mampu menumbuhkan rasa percaya dari semua anggota masyarakat sekolah terutama bagi para guru.yang nantinya guru itu akan dicontoh juga oleh para siswanya.(4) Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadi, beliau selalu mengutamakan kedatangannya kesekolah dulu walaupun sebentar, baru dia permisi untuk urusan kepentingan pribadinya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru

The Transformational Leadership of headmaster in improving the teacher's performance (Experimental study at SMA Negeri 2 Pematangsiantar)

**Frank Endang Sari
NPM : 1920060022**

ABSTRACT

An educational organization in improving of teacher performance needs a transformational leadership style for school principals. Good principal leadership must be able to strive to improve teacher performance by fostering education personnel by seeking changes for the better. The approach in this study is a descriptive approach and qualitative methods with observation, interview and documentation techniques. This study aims to determine the principal's transformational leadership in improving of teacher performance in SMA Negeri 2 Pematangsiantar through four components of the principal's ability, namely the ability to be innovative and creative by changing old situations in new ways, the ability to pay special attention by behaving as coaches and mentors, the ability to provide inspirational motivation and the ability to set an example that can be respected and trusted. From the results of the study, it is explained that the principal of SMA Negeri 2 Pematangsiantar in carrying out his leadership has implemented a transformational leadership style: (1) The principal of SMA Negeri 2 Pematangsiantar has given freedom to teachers to inspire and collaborate in conveying new creative and innovative ideas in transferring knowledge to students using new teaching style methods and utilizing facilities and infrastructure, so that they will be able to receive better information. (2) The principal of SMA Negeri 2 Pematangsiantar can be a good listener for teachers who face problems and need attention and problem solving. (3) The figure of the principal of SMA Negeri 2 Pematangsiantar has given an example of good behavior and generates respect and is able to foster the trust of all members of the school community, especially for teachers, who later on the teacher will also be emulated by the students. In his actions, SMA Negeri 2 Pematangsiantar always prioritizes organizational interests rather than personal interests, where he always shows that in personal matters, he always prioritizes his coming to school first, even if for a while, then he excuses himself for matters of his personal interests.

Key words : The transformational leadership of headmaster, teacher's performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik. Tesis ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan tugas akhir dalam menyelesaikan kuliah Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumataera Utara, tesis ini berjudul “KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI DI SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR)”.

Selama penyusunan tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik bantuan moril maupun material, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga bantuan dan dorongan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan rahmat dan ridha-Nya, Amin.

Penulis sangat berterima kasih yang sangat dalam kepada suamiku tercinta Darlik, yang telah memberikan dorongan, doa dan selalu memberikan semangat yang luar biasa sehingga tugas akhir kuliah ini dapat terselesaikan. Dan juga pada kedua almarhum dan almarhuma Bapak dan Ibunda tercinta yang telah mewariskan pendidikan dan ilmu yang sangat bermanfaat bagi kami anak-anaknya terutama saya . Demikian juga kepada Bapak Mertua penulis Suparmin yang telah banyak membantu mengasuh anak-anak saya dikala saya sibuk dengan penyusunan tesis, semoga bapak mertua diberikan kesehatan umur yang panjang

dan kemurahan rezeki. Serta ucapan terima kasih kepada ananda Mus Mulyadi yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dan penulis juga mohon maaf tertuju kelima anak-anakku yang selama penyusunan tesis ini waktu dan kasih sayang untuk kalian semua berkurang.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Almarhumma Ibu Dr. Hj.Sulhiti, MA, yang telah sempat menjadi pembimbing tesis penulis, semoga amal zariah ibu diterima Allah SWT, dan Ibunda ditempatkan ditempat yang paling mulia disisi Allah SWT.
4. Bapak Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi MMPT sekaligus Pembimbing II Tesis bagi penulis, yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik..
5. Bapak Prof. Dr.H. Elfrianto, S.Pd, M.Pd, selaku Pembimbing II Tesis yang juga selalu memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis .
6. Dosen penguji Tesis Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd, dan Dr.Amini, M.Pd, serta Dr. Akrim, M.Pd yang memberikan masukan kepada Tesis ini sehingga menjadi lebih baik.
7. Drs. Hasbiansyah, M.Si selaku kepala Sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar yang telah mengizinkan dan memberikan informasi dalam melakukan penelitian di sekolah ini.

8. Kepada bapak/ibu guru SMA Negeri 2 Pematangsiantar yang telah membantu untuk memberikan data penelitian .
9. Kepada seluruh Dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama perkuliahan ini.
10. Kepada seluruh Rekan-Rekan Penulis selama menimba ilmu pada program ini.

Akhirnya penulis memohon ampun kepada Allah SWT, semoga kita selalu dalam lindungan-Nya dan selalu diberi rahmat serta hidayah-Nya, Amin, Ya Robbal, alamin.

Medan, 03 Agustus 2021
Penulis,



NPM : 1920060022

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
PENGESAHAN UJIAN TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN TEORITIK.....	8
A. Kinerja Guru	8
1. Defenisi Kinerja Guru.....	8
2. Indikator-Indikator Kinerja Guru	9
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	11
4. Kompetensi Guru.....	12
B. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	13
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	13
a. Pengertian Kepemimpinan..	13
b. Definisi Kepemimpinan Transformasional.....	14
c. Definisi Kepala Sekolah.....	15
d. Standar Kepala Sekolah	16
e. Peran Kepala Sekolah	17
2. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Transformasional.....	17
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	18
4. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional.....	19
5. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional.....	22
C. Hasil Penelitian Yang Relevan	23
D. Kerangka Konseptual.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	28

B. Metode Dan Prosedur Penelitian	29
C. Sumber Data	30
D. Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data	30
E. Prosedur Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	34
B. Deskripsi Temuan Penelitian.....	53
1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	55
2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..	67
C. Pembahasan	73
1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	73
2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..	83
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	86
A. Simpulan	86
B. Implikasi	88
C. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Waktu Kegiatan Pelaksanaan Penelitian	28
TABEL 4.1 Fasilitas di SMA Negeri 2 Pematangsiantar	49
TABEL 4.2 Daftar Guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar	50
TABEL 4.3 Data Guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar	53
TABEL 4.4 Daftar Peserta Didik	53
TABEL 4.5 Komponen Simulasi Individu.....	74
TABEL 4.6 Komponen Konsiderasi Individual.....	76
TABEL 4.7 Komponen Motivasi Inspirasional.....	79
TABEL 4.8 Komponen Pengaruh Idealis.....	82

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Konseptual	27
GAMBAR 4.1. Struktur Organisasi SMA Negeri 2 Pematangsiantar	38

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. Surat Permohonan Izin Riset

LAMPIRAN 2. Surat Izin Riset

**LAMPIRAN 3. Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMA
Negeri 2 Pematangsiantar**

**LAMPIRAN 4. Hasil Wawancara Dengan Guru-Guru SMA Negeri 2
Pematangsiantar**

LAMPIRAN 5. Foto Dokumentasi Kegiatan Penelitian

LAMPIRAN 6. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi penting kepemimpinan yang baik, yang mengarahkan kita menuju tujuan dan bukan sekedar sebagai simbol untuk kedudukan semata. Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu faktor penggerak pengembangan organisasi untuk suatu tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya penggerak dan yang mendukung pergerakan suatu organisasi, tujuan organisasi itu tidak akan tercapai, untuk itu seorang pemimpin dan bawahan harus bergerak mengikuti jalur tujuan organisasi. Karena pemimpin merupakan bagian dari anggota organisasi itu sendiri.

Terkait dengan data guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar dari 70 guru yang berkualifikasi pendidikan S2 hanya 6 guru. Untuk itu kepala sekolah perlu peningkatan kinerja guru dengan memberikan kesempatan dan mendukung jenjang karier para guru untuk melanjutkan pendidikan S2. Peningkatan itu harus diupayakan oleh seorang pemimpin yang baik yang dapat membina bawahan terutama guru-guru. Untuk itu diperlukan sosok pemimpin yang dapat mengupayakan perubahan kearah yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Perubahan itu dapat diaplikasikan oleh pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk untuk kemajuan dimasa yang akan datang. Berarti pemimpin

yang transformasional mampu merubah sumber daya manusia dan potensi institusinya menjadi semangat untuk meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan transformasional terdiri dari kata kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Menurut Robbins (2017: 249) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tujuan pencapaian visi yang ditetapkan. Transformasional merupakan kemampuan pemimpin untuk mengubah sesuatu menjadi berbeda dari sebelumnya. Menurut Robbins (2017:261) kepemimpinan transformasional dapat menyadarkan dan membantu para pengikut atas permasalahan mereka dengan melihat pada permasalahan-permasalahan lama dengan cara yang baru, dan membangkitkan semangat dan menginspirasi para pengikut untuk seterusnya demi mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Untuk menjadi seorang pemimpin transformasional harus merasakan kepercayaan, dan rasa hormat dari bawahan dengan memotivasi mereka untuk menyadari pentingnya hasil suatu pekerjaan.

Selain faktor pemimpin, faktor kinerja guru dapat mempengaruhi pendidikan dengan guru harus bisa memberikan kontribusi yang besar dilingkungan sekolah terutama dalam hal pembelajaran, karena kinerja guru profesional dapat menentukan keberhasilan pendidikan, alasan lain dikarenakan dalam proses pembelajaran dikelas, guru berhadapan langsung dengan siswa.

Mutu kepribadian siswa dibentuk ditangan guru dari awal perkembangan peserta didik sampai suatu titik maksimal., untuk itu diperlukan sosok guru yang kompeten, berdedikasi tinggi, terampil dan tanggung jawab. Tanpa kemampuan guru kurikulum dan sistem pendidikan yang ada akan sia-sia semuanya.

Menurut Moh. Uzer Usman (2011:6) tingkat kinerja guru dapat dilihat melalui kemampuannya mendidik, mengajar, dan melatih para peserta dalam proses pembelajaran dan mampu menghasilkan peserta didik (output) yang berkualitas yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan program-program pendidikan disekolah dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan.

Menurut Jones,et al (2006: 2) kinerja guru yang kurang memuaskan akan berdampak pada kinerjanya sendiri dan juga berdampak pada kinerja orang-orang yang berhubungan dengan mereka seperti siswa.

Pemimpin yang transformasional dapat meningkatkan kinerja guru, karena pelaksanaannya pemimpin transformasional sangat inovatif dan kreatif dalam berfikir menemukan ide-ide yang baru untuk kemajuan organisasi.

Menurut hasil pra penelitian di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, dapat dilihat bahwa kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar, beliau selalu membina bawahannya dengan bertanggung jawab atas tugas masing-masing demi kemajuan sekolah, Namun dalam kenyataannya beliau masih mengalami permasalahan dalam mengorganisasikan sekolah. Dapat dilihat dalam kepemimpinannya masih mengalami beberapa macam permasalahan. Permasalahan tersebut antara lain : pada kenyataannya kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar masih kurangnya tanggung jawab guru dalam

pekerjaannya, dimana masih mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi, kemampuan guru yang dinilai masih kurang dalam mengembangkan metode dan media pembelajaran seperti penggunaan perangkat pembelajaran yang berkaitan dengan pembelajaran yang berlangsung, dan masih kurang tegasnya kepala sekolah dalam penerapan pemberian hukuman bagi yang melanggar peraturan belum efektif ditindak lanjuti.

Dalam hal kepemimpinannya, kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar selalu mengarahkan bawahannya untuk selalu bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kepemimpinannya., namun kenyataannya para guru dalam menerapkan kedisiplinannya belum optimal dan melanggar peraturan yang dibuat dengan mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Padahal contoh teladan yang baik sudah diberikan oleh kepala sekolah kepada para pendidik di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, dengan selalu menerapkan kedisiplinan dengan datang tepat waktu. Sebelum kepala sekolah memberikan instruksi pada bawahan beliau juga berusaha memberikan contoh yang dipandang baik, sehingga bawahan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas. Ini terbukti siswa-siswanya lulus 100% setiap tahunnya. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah negeri yang memperoleh nilai akreditasi "A" dan sering meraih berbagai juara, baik ditingkat kecamatan, kota, ataupun nasional. Sekolah ini adalah sekolah favorit yang berada di wilayah Kota Pematangsiantar, yang peminatnya tiap tahun sangat banyak. Kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar, disamping sebagai kepala sekolah beliau

juga dipercaya sebagai wakil ketua pengurus PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) Kota Pematangsiantar masa bakti 2020-2025.

Mengacu pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SMA Negeri 2 Pematangsiantar dengan alasan SMA Negeri 2 Pematangsiantar adalah salah satu sekolah negeri dari 6 sekolah negeri yang terbaik dengan akreditasi A, serta untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

B. Fokus Penelitian

Supaya sistematika pembahasan terfokus dan tersusun dengan baik , maka difokuskan pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan upaya-upayanya dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri 2 Pematangsiantar?
2. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 2 Pematangsiantar?

D. Tujuan Penelitian

Agar penelitian memiliki arah yang jelas, maka harus ditetapkan terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian memiliki manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan pendidikan, Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenisnya.

2. Secara Praktis

1) Bagi kepala sekolah,

Memberikan bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

2) Bagi guru

Memberikan sumbangan bagi pihak guru dalam usaha meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

3) Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman baru peneliti sebagai calon pemimpin tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu juga sebagai media untuk

mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah. Sebagai konkritnya, sebagai media mengkorelasikan teori pendidikan dengan aplikasi teori pendidikan dilapangan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Defenisi Kinerja Guru

1. Defenisi Kinerja Guru

Keberhasilan peserta didik ditentukan oleh seorang guru, terutama dalam hubungannya dengan pembelajaran dan berpengaruh terhadap terciptanya proses hasil belajar yang berkualitas. Untuk itu pendidik perlu mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar, ini sangat penting diterapkan oleh guru.

Menurut Sulhati dalam jurnal pendidikan (2018) Dalam memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, guru harus profesional. Dan dalam proses belajar mengajar guru harus mampu dalam melaksanakan dan mengetahui hal-hal yang bersifat teknis yang berhubungan dengan pengelolaan dan interaksi .

Menurut Rusman (2013:50) kinerja adalah unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi yang dicapai seseorang atas hasil unjuk kerja Jadi kinerja adalah tingkat keberhasilan dari hasil kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan kinerja merupakan serangkaian hasil perilaku seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sulistyorini dalam Ondi Saondi dan Aris Suherman (2010:20) “ Kinerja adalah tingkat keberhasilan atau kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya ”.

Menurut Devi dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Antara Aktifitas Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP Negeri 1 Pangkaan Kerinci Kabupaten Pelalawan” (2020:19) “ Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan ”.

Untuk itu disimpulkan kinerja guru adalah serangkaian pencapaian hasil seseorang guru dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya Unsur-unsur pengajaran yang dapat dilakukan oleh guru antar lain komitmen dan kesetiaan yang tinggi pada profesinya, mengembangkan dan menguasai materi pembelajaran, mengutamakan kedisiplinan dalam bertugas, dalam melaksanakan pengajaran dengan kreatif, dengan semua warga sekolah selalu bekerjasama, bertanggung jawab terhadap tugas, menjadi panutan siswa, dalam membimbing siswa berpribadi yang jujur, baik, dan objektif. Jika unsur-unsur pengajaran yang efektif dan profesional telah dilaksanakan oleh guru maka kinerjanya dapat dikatakan baik.

2. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Untuk maksimalnya pencapaian tujuan pendidikan dan pembelajaran, seorang guru harus dapat melakukan “aktivitas pembelajaran” sesuai dengan

prosedur yang tepat melalui tampilan-tampilan diri sebagai pendidik, pengajar, pelatih pembimbing, motivator, pemimpin, dan fasilitator bagi peserta didik.

Menurut Yasaratodo (2019 : 34-35) kinerja guru merupakan salah satu indikator penentu ketercapain tujuan pendidikan dan pembelajaran baik secara kuantitatif maupun kualitatif..

Menurut Amin dkk (Shinta, 2018) menyatakan bahwa ndikator kinerja guru terdiri dari empat, yaitu :

1. Keterampilan mengajar
2. Keterampilan manajemen
3. Kedisiplinan dan keteraturan
4. Hubungan interpersonal .

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tahun 2007 guru yang memiliki kualitas kinerja dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran adalah:

1. Rumusan tujuan pembelajaran.
2. Pengorganisasian materi ajar.
3. Pemilihan sumber belajar/ media pembelajaran.
4. Mendesain kegiatan pembelajaran.
5. Menilai hasil belajar.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan indikator kinerja guru adalah : 1) mendesain kegiatan belajar dengan penyesuaian karakter anak didik, 2) melaksanakan tugas profesi dengan baik dan disiplin , 3) menjalin hubungan yang harmonis dalam lingkungan sekolah dan luar sekolah, 4) menilai

hasil belajar peserta didik, 5) menindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Martinis Yamin (2010:129) kinerja guru dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Faktor individual, terdiri dari unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan, memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
3. Faktor tim, memberikan motivasi, kepercayaan oleh rekan dalam satu tim
4. Faktor sistem, terdiri dari fasilitas kerja yang diberikan oleh pemimpin sekolah
5. Faktor kontekstual (situasional), perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi guru).

Menurut Pidarta dalam Yasaratodo (2019: 37) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

1. Kepemimpinan kepala sekolah
2. Fasilitas kerja
3. Harapan-harapan
4. Kepercayaan personalia sekolah

Menurut Yasaratodo (2019: 37) faktor yang memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja seorang guru yaitu :

1. Faktor internal

Faktor ini menentukan sejauh mana jabatan guru dipandang sebagai kewajiban, maka hanya sebatas melaksanakan tugas semata.

2. Faktor lingkungan tempat mengabdikan (sekolah)

Guru akan termotivasi dan berjuang untuk menampilkan kinerja yang terbaik didukung suasana sekolah benar-benar aman, nyaman, menyejukkan. Karena faktor ini dapat menentukan upaya yang baik dari guru dengan menciptakan dan memelihara seluruh komponen

3. Faktor kebijakan pemerintah

Pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan memberikan penghargaan kepada guru yang kinerjanya sudah baik. Artinya bagi mereka yang sudah menunjukkan kinerja yang baik hendaknya diberikan penghargaan yang berbeda dengan guru yang kinerjanya sekedar guru saja. Faktor ini memotivasi guru untuk lebih berprestasi dengan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

Hasil kinerja guru pada dasarnya menjadi patokan untuk pembinaan, perbaikan, dan pengembangan serta memberikan hasil prestasi kerja guru dalam rangka pengembangan karier. Untuk bisa membangun bangsa yang bermartabat kita harus dapat melakukan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing baik dan objektif, karena guru memiliki dedikasi kinerja yang tinggi.

4. Kompetensi Guru

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyebutkan tentang kompetensi guru (UURI, 20014 : 75) terdiri dari :

- a. Kompetensi Pedagogik, kemampuan memahami dan mengolah peserta didik.
- b. Kompetensi Kepribadian, kemampuan pribadi yang arif dan berwibawa.
- c. Kompetensi Profesional, kemampuan menguasai materi pembelajaran dan mengarahkan peserta didik untuk memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- d. Kompetensi Sosial, kemampuan pendidik untuk berkomunikasi hubungan sosial secara efektif dengan peserta didik, pendidik dll.

Berdasarkan uraian diatas dapat di pahami bahwa, profesionalisme guru berhubungan dengan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jika tujuan yang dicapai sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan kinerja sudah baik dan memuaskan.

B. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.

1. Defenisi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Rangkaian kegiatan kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin mempunyai prilaku dan gaya-gaya tersendiri dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Robbins (2017:249) untuk efektifitas yang optimal suatu diperlukan kepemimpinan yang tangguh dan menejemen yang bagus sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Menurut Yulk (2010:3) bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi.

Menurut Kartono (2010:120) atas dasar kekuasaan pemimpin dapat berfungsi untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu mencapai tujuan tertentu.

Menurut Wahyudi (2009:6) kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota dalam bekerja untuk mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan/keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang agar tercapai tujuan pada situasi dan keadaan tertentu..

b. Defenisi Kepemimpinan Transformasional

Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefenisikan (Robbins dan Judge, 2017) pemimpin yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk melaksanakan diatas ekspektasi dan melampaui kepentingan diri mereka sendiri untuk kepentingan organisasi. Proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja, memperluas dan meningkatkan kebutuhan melampaui minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut kearah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Konsep awal kepemimpinan transformasional telah dimulai oleh Burns dalam Syaifuddin (2018:254) menurutnya kepemimpinan transformasional pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”, seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, dan bukan di dasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan sosial, atau kebencian.

Menurut Robbins (2017:261) Para pemimpin transformasional mendorong para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri demi keuntungan organisasi dan memiliki pengaruh luar biasa dari para pengikutnya serta merubah kesadaran dari para pengikut dengan melihat pada permasalahan-permasalahan lama dengan cara yang baru, dan membangkitkan motivasi dan menginspirasi para pengikut untuk selanjutnya demi pencapaian tujuan organisasi..

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pengikutnya agar mampu bekerja lebih dari apa yang telah menjadi tujuan sebelumnya, pemimpin juga harus dapat menyadarkan pengikutnya untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

c. Defenisi Kepala Sekolah

Ketua atau pemimpin dalam sebuah organisasi adalah defenisi dari kepala. Sedangkan sekolah merupakan lembaga untuk proses belajar mengajar secara langsung.

Selanjutnya, Soewadji Lazaruth menjelaskan kepala sekolah adalah

“Pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat

kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah”.

Menurut Wahjosumidja dalam Ahmad Susanto (2016 : 34) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, yang diselenggarakan melalui proses belajar mengajar atau interaksi anatar guru dengan siswa.

Untuk itu diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan meningkatkan mutu pendidikan dengan memotivasi guru-guru supaya bekerja secara optimal.

d. Standar Kepala Sekolah

Berdasarkan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah adalah :

- 1. Kualifikasi .umum kepala sekolah**
 - a.** Memiliki kualifikasi akademik SI atau D-IV kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
 - b.** Berusia seinggi-tingginya 56 tahun pada saat diangkat sebagai kepala sekolah.
 - c.** Sekurang-kurangnya 5 tahun memiliki pengalaman mengajar.
 - d.** Serendah-rendahnya memiiki pangkat III/c bagi PNS.
- 2. Kualifikasi khusus kepala sekolah**
 - a.** Status guru SMA/SMK.
 - b.** Sebagai guru SMA/SMK memiliki serifikat pendidik

- c. Memiliki sertifikat kepala SMA/SMK yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah

e. Peran Kepala Sekolah

Menurut Lunenberg & Ornstein (2000: 229-235) tiga peran utama kepala sekolah yaitu peran kepemimpinan (*Leadership role*), peran manajerial (*managerial role*) dan peran pengembang kurikulum (*curriculum-instructional role*). Peran kepemimpinan kepala sekolah meliputi : (1) menerapkan budaya sekolah dengan menjaga dan mengembangkan komunikasi nilai-nilai positif, (2) melalui peningkatan profesi guru, kurikulum dan proses pembelajaran pemimpin melaksanakan kepemimpinan pengajarannya. Peran manajerial kepala sekolah meliputi :1) memahami tentang bidang manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan kepala sekolah, 2) mengembangkan sikap terbuka, percaya dan kerjasama, 3) mampu mengembangkan kompetensi dan proses pembelajaran melalui usaha peningkatan kualitas pembelajaran, supervisi, perencanaan alokasi waktu, koordinasi pelaksanaan pembelajaran dan monitoring pelaksanaan dan kemajuan pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2013:160) kaitannya dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, bahwa kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi para guru dan dirinya sendiri, serta menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian.

2 Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang transformasional adalah orang yang membantu orang lain dalam organisasi untuk membuat perubahan positif. Menurut Dubrin, (2006: 143-145) tujuan dan fungsi kepemimpinan transformasional adalah :

- a. Mengubah kultural organisasi, dari birokrasi, kaku dan sedikit mengambil resiko menjadi kultur dimana orang bisa lebih bebas dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi.
- b. Menyadarkan orang tentang imbalan. Pemimpin transformasional membuat sadar orang akan arti pentingnya imbalan dan bagaimana memperolehnya, dan berusaha mendapatkannya secara maksimal.
- c. Membantu menyadarkan bawahan untuk bertindak dalam organisasi tidak sekedar memenuhi kepentingan diri sendiri.
- d. Untuk menciptakan transformasi, pemimpin mengumpulkan para manajerial dan karyawan lainnya dan melibatkan mereka dalam diskusi perubahan.
- e. Membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi kebesaran dan kejayaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Syaifudin Lubis, dkk (2018 : 256) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan transformasional, yaitu :

- b. Simulasi individu, kemampuan pemimpin untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan merubah bentuk penyelesaian dari situasi lama dengan cara yang baru.

- c. *Konsiderasi individual*, pemimpin berperilaku sebagai pelatih atau mentor yang memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan pribadi dalam pencapaian dan pertumbuhan organisasi.
- d. *Motivasi inspirasional*, pemimpin berperilaku memberikan inspirasi dan dukungan terhadap orang-orang disekitarnya demi kemajuan organisasi.
- e. *Pengaruh idealis*, pemimpin yang dapat menumbuhkan rasa hormat dan dipercaya dari para bawahannya..

4. Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017 : 262) untuk menjadi sangat efektif pada umumnya pemimpin menggunakan empat I, yaitu *idealized influence* (*pengaruh ideal*), *insfrational motivation* (*motivasi inspirasi*), *intellectual stimulation* (*stimulasi intelektual*). *individualized consideration*, (*pertimbangan individu*).

Upaya pemimpin transformasional melakukan transformasi pandangan visi bersama (*bawahan plus pemimpin*) bekerja untuk mewujudkan visi menjadi kenyataan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:91) ciri-ciri kepemimpinan transformasional, yaitu:

a. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual adalah priaku kepemimpinan yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi mereka, meningkatkan rasionalitas dan pemecahan masalah secara cermat.

b. *Konsiderasi Individual* (*Pertimbangan Individual*)

Konsiderasi individual adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, dan melatih memberikan saran serta mendampingi mereka, memonitor dan menumbuhkan peluang.

c. Motivasi Inspirasional

Motivasi inspirasional adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi bersama secara menarik dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan organisasi.

f. Pengaruh Idealis

Pengaruh ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, menumbuhkan rasa bangga serta mendapat respek dan rasa percaya dari bawahan.

Menurut Burns dalam Syaifuddin (2018:255) proses transformasional dapat terlihat melalui sejumlah perilaku kepemimpinan seperti : *attributed charisma, idealized influence, inspirational mitivation, intelectual stimulation, dan individualized consideration*. Perilaku yang dimaksud adalah : *Attributed charisma*, pemimpin yang memiliki ciri tersebut, memperlihatkan visi, kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain (masyarakat) daripada kepentingan pribadi. Karena pemimpin kharismatik dijadikan suri tauladan, idola, dan model panutan oleh bawahannya, yaitu *idealized influence*.

Idealized influence, pemimpin tipe ini berupaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, asumsi-

asumsi, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etika dari setiap keputusan yang dibuat. Ia memperlihatkan kepercayaan pada cita-cita, keyakinan. Dan nilai-nilai hidupnya. Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya, dihargai, dan bawahan berusaha mengidentikan diri dengannya. Hal ini disebabkan perilaku yang menomorsatukan kebutuhan bawahan, membagi resiko dengan bawahan secara konsisten, dan menghindari penggunaan kuasa untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian bawahan bertekad dan bermotivasi untuk mengoptimalkan usaha dan bekerja ke tujuan bersama.

Inspirational motivation. Pemimpin ini bertidak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan melalui pemberian arti dan tantangan terhadap tugas bawahan. Bawahan diberi untuk berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan-gagasan, memberi visi mengenai keadaan organisasi masa depan yang menjanjikan harapan yang jelas dan transparan. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok, antusiasisme dan optimisme dikorbankan sehingga harapan-haraan itu itu menjadi penting dan bernilai bagi mereka dan perlu direalisasikan melalui komitmen yang tinggi.

Intellectual stimulation, bahwa pemimpin mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Pengaruhnya diharapkan, bawahan merasa pimpinan menerima dan mendukung mereka untuk memikirkan cara-cara kerja mereka, mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas, dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas mereka. Pengaruh positif lebih

jauh adalah menimbulkan semangat belajar yang tinggi. *Individualized consideration*, pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Pengaruh terhadap bawahan antar lain, merasa diperhatikan, diperlakukan secara manusiawi dari atasannya.

Dengan demikian, kelima perilaku tersebut diharapkan mampu berinteraksi mempengaruhi terjadinya perubahan perilaku bawahan untuk mengoptimalkan kinerja yang lebih memuaskan kearah tercapainya visi dan misi organisasi.

Kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan agar bekerja lebih baik dari apa yang bawahan inginkan dan bahkan lebih tinggi dari yang sudah diperkirakan sebelumnya.

Menurut Syaifuddin, dkk (2018 : 256) Proses transformasi dapat dicapai, melalui salah satu dari tiga cara berikut :

- a. Menunjukkan cara untuk mencapai tentang betapa pentingnya dan bernilainya sasaran yang akan dicapai
- b. Mendorong bawahan untuk mendahulukan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi.
- c. Meningkatkan kebutuhan bawahan, memperluas cakupan kebutuhan tersebut.

5. Prinsip- Prinsip Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Lastiko Runtuwene (2011:5) Prinsip yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, yakni: 1) Untuk menjadi pribadi yang dapat diteladani, dipercaya, dan dihormati oleh para guru dan karyawan.; 2) Bertekad kuat dalam mencapai tujuan pendidikan dengan

mendorong seuruh guru dan karyawan ; 3) Dalam proses pembelajaran dikalangan guru dapat menciptakan kreatifitas dan inovasi yang dapat mengembangkan ide-ide kreatif ; 4) Bagi guru dan karyawan mampu bertindak sebagai pelatih dan penasehat sekaligus pemberdaya.

Menurut Erik Rees, (2001) Prinsip-prinsip yang harus diciptakan oleh seorang pemimpin transformasional adalah :

- a. Simplikasi, diawali dari sebuah visi keberhasilan dari kepemimpinan akan menjadi cermin dan tujuan bersama.
- b. Motivasi, kepada semua pengikutnya pemimpin mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi
- c. Fasilitasi, di dalam organisasi memfasilitasi pembelajaran yang terjadi.
- d. Mobilitasi, dengan penuh tanggungjawab pemimpin mengupayakan pengikut.
- e. Sikap siaga, kemampuan belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan yang positif.
- f. Tekad, bertekad bulat untuk selalu bekerja sampai tuntas

C. Hasil Penelitian Yang Relevan

Referensi pada penelitian ini diambil tidak hanya dari teori-teori dari literatur saja, tetapi mengkaji juga dari penelitian sebelumnya, guna sebagai laporan penelitian.

Lima judul terkait dengan penelitian penulis , diantaranya yaitu :

1. Rochmah Hidayati, dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melaksanakan pembelajaran di SD Negeri Sungai Raya tidak mengalami hambatan berarti dan dapat dikelola dengan baik melalui beberapa kegiatan yaitu melaksanakan supervisi akademik serta melaksanakan tindak lanjut hasil supervisi.

2. Siska Cahya Pribadi dan Erny Roesminingsih dengan judul “ *Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya*”.

Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala SD Muhammadiyah 4 Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan penelitian studi kasus serta ditunjang dengan studi kepustakaan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan penelitian ini menunjukkan bahwa (1) :Dalam pelaksanaannya kepala sekolah didukung dengan Sistem Kolektif Kolegial dan *distribution of Leadershif*. (2) Hambatan yang dialami kepala sekolah adalah sulitnya merubah *mindset* bawahan dari pola lama menjadi pola baru (3) Komunikasi dan rumusan niat + Tandhang (Kerja Keras) = Sukses merupakan strategi penyelesaian masalah di SD Muhammadiyah 4 Surabaya

3. Farida Susanti dengan judul “Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman”.

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

4. Fatinam, Aswandi, dan Hj. Masluyah, dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Profesional Guru di SD Negeri 71 Kecamatan Pontianak Barat”.

Berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan secara umum bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru pada SD Negeri 71 Pontianak Barat berhasil dengan baik yang ditunjukkan oleh kinerja guru yang semakin membaik

5. Tukiman dan Cepi S. Abdul Jabar, dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Kansius Sengkan Kabupaten Sleman” Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan , Vol. 2, 2014.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah SD. Kansius Sengkan mampu menciptakan perubahan dan membawa SD Kansius mencapai prestasi yang baik . Kepala sekolah menjadi tokoh panutan yang dihormati, dihargai, dan dipercaya. Kepala sekolah mampu membangun semangat kebersamaan dan kedisiplinan serta memotivasi para

guru dan karyawan untuk bekerja secara optimal. Kepala sekolah berani melakukan perubahan melalui tindakan-tindakan yang kreatif dan inovatif.

D. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2013 : 60) Model konseptual ini menunjukkan bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi dengan masalah yang penting.

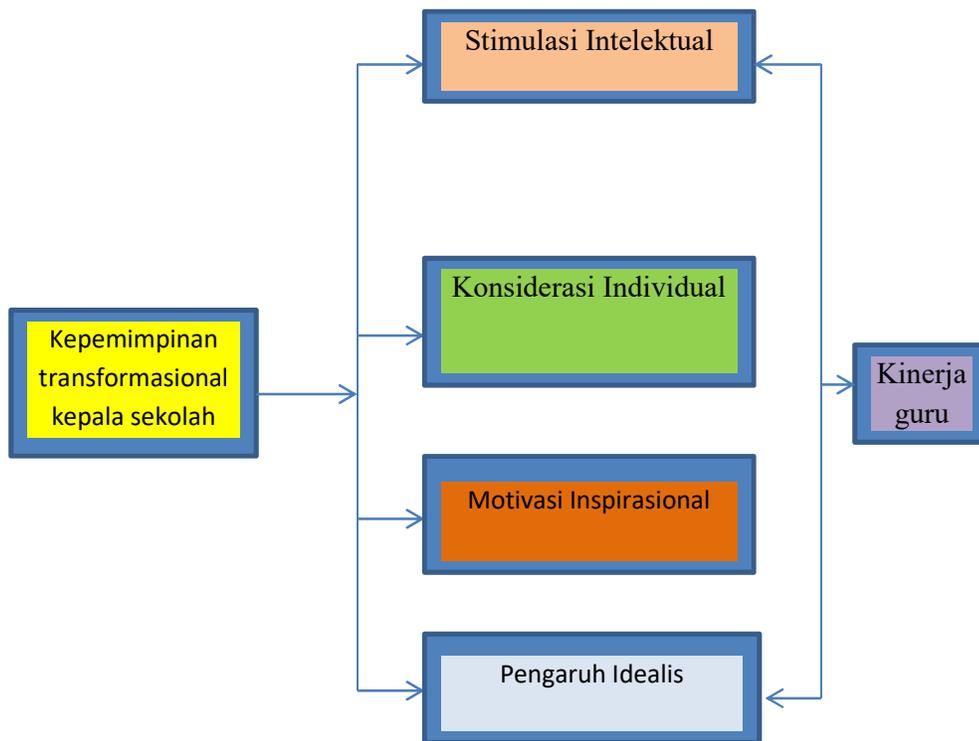
Kerangka konseptual didapat dari tinjauan pustaka dimana konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang berupa rangkuman dari tujuan pustaka yang sesuai variabel yang diteliti. Untuk menyusun kerangka berfikir dan operasional penelitian diperlukan tinjauan pustaka. Dalam membuat kerangka konseptual sangat diperlukan temuan hasil penelitian yang terdahulu. Dengan adanya kerangka konseptual diharapkan dapat memberikan gambaran dan mengarahkan kepada asumsi mengenai variabel-variabel yang akan diteliti serta memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian.

Dapat diuraikan alur penelitian ini, yaitu :

1. Komponen kepemimpinan transformasional kepala sekolah terdiri dari :
 - a. Kemampuan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mengubah situasi lama dengan cara baru.
 - b. Kemampuan memberikan perhatian khusus dengan berperilaku sebagai pelatih dan mentor.
 - c. Kemampuan memberikan motivasi yang menginspirasi.
 - d. Kemampuan memberikan tauladan yang dapat dihormati dan dipercaya.

2. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang guru dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dalam proses pembelajaran.

Alur pemikiran penelitian diatas, dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : 2.1
Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk melakukan penelitian tidak pernah terlepas dari tempat atau lokasi penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data, maka peneliti memilih lokasi yaitu SMA Negeri 2 Pematangsiantar, Jalan Patuan Anggi No.8 Suka Dame Kecamatan Siantar Utara, Kota Pematangsiantar. Adapun pelaksanaan penelitian ini di mulai bulan Agustus 2020 s/d Maret 2021, berikut rincian pelaksanaannya:

Tabel 3.1

Waktu Kegiatan Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Waktu Penelitian												
	Agus	Sept	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Juli	Agus
Pengajuan Judul ke Dosen Pembimbing	■												
Bimbingan penyusunan proposal penelitian dengan Dosen Pembimbing		■	■	■									
Seminar Proposal Tesis dan Revisi Proposal					■								
Pengumpulan Data						■	■						
Pengolahan dan Analisis Data								■	■				
Menulis Tesis										■	■		
Seminar Hasil Penelitian Tesis												■	
Ujian Tesis													■

B. Metode dan Prosedur Penelitian

Pendekatan dalam *researt* ini yaitu pendekatan deskriptif dan metode kualitatif. Untuk mendapatkan data yang mendalam digunakan metode kualitatif.

Menurut Suharsimi Arikunto (2014:27) sebagaimana diketahui bahwa pendekatan kualitatif merupakan *researt naturalistic* terjadi apa adanya secara alami, keadaan dan kodisinya dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi, secara alami menekankan pada deskripsi. Melalui pendekatan dan jenis data, penelitian bisa digambarkan melalui data yang bersumber tertulis atau lisan tentang model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

Prosedur penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Menentukan judul yang hendak dibahas sesuai dengan masalah yakni “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)”
- b. Melakukan survei dan melakukan pendekatan dengan terjun langsung ke lokasi penelitian
- c. Melakukan observasi seputar lokasi penelitian, kepala sekolah dan guru.
- d. Membuat wawancara.
- e. Pekerjaan lapangan / melakukan penelitian serta dokumentasi.
- f. Proses pengerjaan data. untuk menjadi bentuk sebuah informasi.
- g. Menganalisis data dengan tujuan mendeskripsikan sehingga data bisa dipahami.
- h. Pelaporan merupakan jawaban dari hasil kegiatan penelitian

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek darimana diperolehnya data. Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan penentuan sumber data menjadi dua yaitu :

1. Data primer, adalah data yang pertama kali didapat secara langsung dari lokasi atau objek penelitian, Untuk mengambil data tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, peneliti memperoleh data dari kepala sekolah, dan guru-guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
2. Data sekunder, yaitu sumber data diperoleh dari data yang telah ada berasal dari Kepala Tata Usaha (TU) diantaranya mengenai sejarah berdiri dan berkembang, visi dan misi, letak geografis, struktur organisasi, program kerja kepala sekolah di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2014:192) metode pengumpulan data adalah cara memperoleh data didalam kegiatan penelitian. Teknik ini dapat dilakukan dengan cara angket atau kuisioner, interview (wawancara), observasi (pengamatan), dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini tehnik pengumpulan data yang digunakan berupa :

1. Observasi, peneliti memperoleh data melalui pengamatan langsung kelapangan yakni SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
2. Wawancara / interview

Merupakan kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi dari kepala sekolah dan beberapa guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan dalam mengadakan penelitian untuk pembuktian yang akurat.

Menurut Sugiyono (2015 ; 329) untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang mendukung penelitian dilakukan dengan cara dokumentasi. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu foto / gambar.

Validasi data dalam penelitian digunakan untuk mampu memberikan ciri keilmiahan yang baik dan benar. Menurut Sugiyono (2014 : 430) dalam penelitian kualitatif dapat digunakan melalui triangulasi yang terdiri dari triangulasi sumber, metode, dan teori, untuk mendapatkan validasi dan reliabilitas. Triangulasi merupakan pendekatan ilmiah yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data, untuk meningkatkan kedalaman pemahaman peneliti baik mengenai fenomena yang diteliti maupun konteks dimana fenomena itu muncul.

Triangulasi sumber dalam penelitian ini, peneliti menggali informasi dari kepala sekolah tentang bagaimana kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan di SMA Negeri 2 Pematangsiantar berkaitan dengan empat komponen kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kemudian dilakukan *cross check* kepada beberapa guru mengenai hal yang sama.

Triangulasi metode dilakukan melalui wawancara diadakan *cross check* dengan observasi dan dokumen untuk menggali informasi mengenai kepemimpinan Transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

Triangulasi teori, usaha mengecek kebenaran data dengan membandingkan teori - teori yang kemukakan para ahli dan hasil dari penelitian ini dikonsultasikan lebih lanjut dengan subyek penelitian.

E. Prosedur Analisis Data

Mengambil dari pendapat Miles & Huberman (1994 : 10) analisis data dilakukan secara interaktif dan terus menerus hingga tuntas, sampai datanya sudah jenuh. Pada kegiatan ini dapat dilakukan dengan mengumpulkan data, reduksi data, display data, dan kesimpulan atau verifikasi.

a. Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik wawancara dengan menggunakan catatan. Kamera foto maupun dokumen berupa catatan digunakan untuk membantu proses observasi dan dokumentasi. Hasil pencermatan observasi dan dokumentasi akan dihubungkan dengan hasil wawancara.

b. Reduksi Data

Proses penyederhanaan dan pemilihan data yang ditemukan dilapangan merupakan reduksi data dengan menyimpulkan hasil pengamatan, wawancara, dan hasil dokumentasi yang diperoleh dilapangan.

c. Penyajian Data

Penyajian data adalah membatasi penyajian sebagai sekumpulan informasi tersusun untuk menyimpulkan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat diuraikan secara naratif dalam bentuk teks, selain itu dapat pula dalam bentuk tabel atau gambar.

d. Menarik Kesimpulan / Verifikasi

Menurut Miles & Huberman (1994 : 10-12) penyajian data setelah data yang terkumpul. Peneliti memberikan makna, tafsiran, argumen, dan membandingkan data menjadi korelasi antara satu komponen dengan komponen yang lain, kemudian ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari setiap permasalahan yang ada.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Paparan data penelitian “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)” proses transformasional lebih terfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada lembaga tersebut. Sedangkan komponen-komponen yang akan dipaparkan adalah kemampuan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mengubah situasi lama dengan cara baru, kemampuan memberikan perhatian khusus dengan berperilaku sebagai pelatih dan mentor, kemampuan memberikan motivasi yang menginspirasi dan kemampuan memberikan tauladan yang dapat dihormati dan di percaya.

1. Latar belakang SMA Negeri 2 Pematangsiantar

Sebelum SMA Negeri 2 Pematangsiantar didirikan, sudah berdiri sekolah swasta yang bernama Yayasan BC Simalungun, dengan kepala sekolah saat itu Bapak Filip Lumbantobing tahun 1954. Seiring dengan perkembangan kota Pematangsiantar dan kebutuhan masyarakat akan sekolah negeri, Sekolah Yayasan BC beralih menjadi sekolah negeri yang disebut SLTA Negeri 2 Pematangsiantar pada tanggal 12 Juli 1954, juga Bapak Filip Lumbantobing diangkat sebagai kepala sekolah yang awalnya memiliki 6 ruang kelas

Lahan SMA Negeri 2 Pematangsiantar ± 17.000 km², dulunya adalah bekas lahan kebun teh Naga Huta yang dibatasi oleh sungai (batas alam). Siswa

yang menjadi peserta adalah berasal dari kota Pematangsinaru maupun kabupaten disekitarnya, antar lain : Kab. Simalungun, Asahan, Karo, Tap. Selatan, Kota Tebing Tinggi dan wilayah lainnya.

Pada tahun 1956 s.d 1975 berdiri sekolah swasta yaitu SMA Swasta Sisingamangaraja. Lokasi sekolah ini menumpang di SMA Negeri 2 Pematangsinaru pada sore harinya (umum disebut belajar sore). Sejak berdirinya tahun 1954 SMA Negeri 2 Pematangsinaru dalam perjalanannya selalu mengalami kemajuan membanggakan dan tetap komitmen untuk mencerdaskan dan memajukan putra/putri Indonesian khususnya siswa/siswi SMA Negeri 2 Pematangsinaru, terbukti dengan menghasilkan lulusan-lulusan (alumni) yang berprestasi dan siap bersaing.

SMA Negeri 2 Pematangsinaru memiliki 2 Peminatan yaitu PMIPA (Peminatan Matematika Ilmu Pengetahuan Alam) dan FIPS (Peminatan Ilmu Pengetahuan Sosial) dengan jumlah 31 rombongan belajar. Jumlah siswa sebanyak 1.105 siswa, 70 Guru dan 16 Pegawai. SMA Negeri 2 Pematangsinaru. SMA Negeri 2 Pematangsinaru yang berdiri sejak tahun 1954 telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan sekolah. Adapun Kepala Sekolah yang pernah menjabat di SMA Negeri 2 Pematangsinaru adalah :

1. Bapak Filip Lumbantobing, Bapak Karel Hasibuan,
2. Bapak A. Tambunan,
3. Bapak Huntu Sianturi,
4. Bapak Agus Sudarsono,
5. Bapak Drs. Norman (1978-1991),

6. Bapak Drs. H.Zubeir Lubis, M.Pd (1991-1998),
7. Bapak Umar Simarmata, S.Pd (1998-2006),
8. Bapak Rudol Barmen Manurung, M.Pd (2006-2015) dan
9. Bapak Drs. Hasbiansyah Sinaga, M.Si (Tahun 2015 s/d sekarang).

2. Profil SMA Negeri 2 Pematangsiantar

- a. Nama Sekolah : SMA Negeri 2 Pematangsiantar
- b. NPSN : 10211704
- c. Alamat : Jalan. Patuan Anggi No.08
Kelurahan : Suka Dame
Kecamatan : Siantar Utara
Kota : Pematangsiantar
- d. Status Sekolah : Negeri
- e. Akreditasi : A (86)
- f. Status Tanah : Milik Pemerintah
- g. Luas Tanah : 17.000 m²
- h. Bank : Bank SUMUT
- i. Kode Pos : 21146
- j. E-mail : sman2_p.siantar@yahoo.co.id

3. Visi dan Misi

a) Visi

Menjadi SMA yang unggul dalam Ilmu Pengetahuan dan teknologi berprestasi dalam olahraga dan seni, berdasarkan Iman dan taqwa.

b) Misi

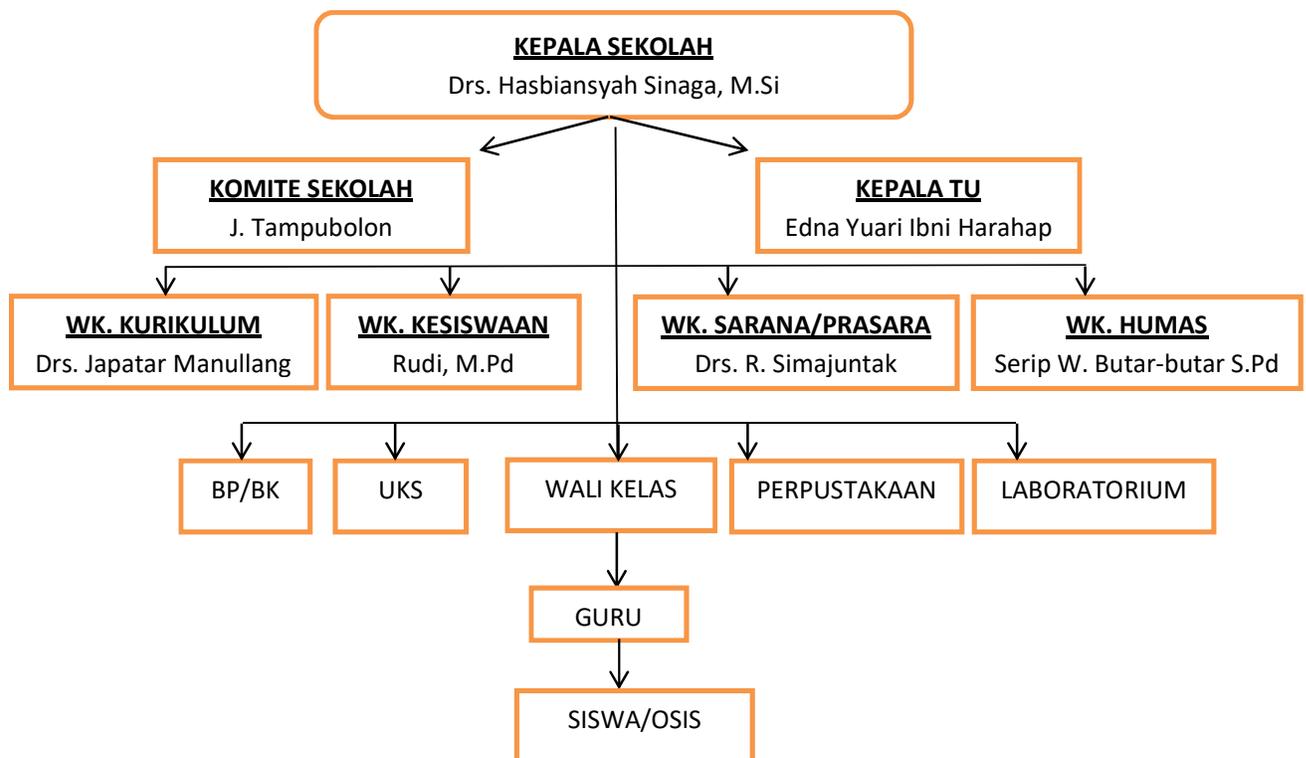
Berdasarkan Visi yang dikembangkan melalui indikator-indikator tersebut diatas, maka Misi SMA Negeri 2 Pematangsiantar adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif.
- 2) Meningkatkan disiplin guru dan siswa.
- 3) Membina group seni yang terampil dan profesional.
- 4) Membina tim olahraga yang handal.
- 5) Menumbuh kembangkan rasa tulus dan ikhlas dalam segala tugas dan tanggungjawab yang diemban warga sekolah.
- 6) Membudayakan Wawasan Wiyata Mandala bagi seluruh warga sekolah.
- 7) Membentuk peserta didik yang berakhlak dan berbudi pekerti luhur.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang berbeda yang dikoordinasikan. Jenis struktur organisasi yang digunakan yaitu struktur fungsional (*functional structure organization*).

Berikut adalah gambar struktur organisasi dari SMA Negeri 2 Pematangsiantar.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi SMA Negeri 2 Pematangsiantar

5. Tugas dan Tanggungjawab Personil SMA Negeri 2 Pematangsiantar

a. Kepala Sekolah

- 1) Melaksanakan Instruksi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI 1 Mei 1974 Nomor 14/U/1974 dan Keputusan Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tanggal 8 Agustus 1981 Nomor 129/C/Kep/N/81.
- 2) Membimbing semua guru dan tenaga lainnya dalam pimpinannya kearah kesempurnaan pelaksanaan tugas dan bertingkah laku baik di dalam maupun diluar sekolah.

- 3) Membimbing semua siswa dalam sekolah.
- 4) Memimpin dan bertanggungjawab atas pengelolaan tenaga sasaran dan dana serta pelaksanaan tata usaha sekolah.
- 5) Pembinaan personal yaitu mengadakan supervisi kepada guru dan setiap sekolah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.
- 6) Pelaksanaan kurikulum secara efektif dan efisien.
- 7) Pelaksanaan administrasi sekolah secara kedinasan.
- 8) Memberikan laporan kepada kantor Dispenjar Kota Pematangsiantar dan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.
- 9) Menyetujui usulan berkala, naik pangkat guru dan pegawai.

b. Bidang Kasubag Tata Usaha

- 1) Mengkordinir segala tugas-tugas ketata usahaan.
- 2) Bertanggungjawab atas segala tugas-tugas administrasi dikantor tata usaha SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
- 3) Membantu kepala sekolah mengelola administrasi kantor.
- 4) Mengkonsep surat-surat kantor.
- 5) Melayani tamu-tamu kantor yang berhubungan dengan ketata usahaan SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
- 6) Pengelolaan file-file penting dan file pribadi guru.
- 7) Merekapitulasi data statistik sekolah.
- 8) Menyediakan fasilitas administrasi sekolah yang berhubungan dengan ketata usahaan.

- 9) Menerima, mencatat dan mengarsipkan surat masuk dan surat keluar serta menyampaikan kepada kepala sekolah serta menindak lanjuti surat yang sudah didisposi kepala sekolah.
- 10) Membunyikan bel pada jam 07.00 Wib setiap hari senin dan pukul 07.25 wib pada hari selasa s/d sabtu.
- 11) Melayani alumni dan tamu untuk urusan administrasi sekolah.
- 12) Membuat kartu tanda siswa (KTS).
- 13) Mengadministrasikan Mutasi siswa sesuai usulam rumpun.
- 14) Mengisi buku induk sekolah sesuai data dari rumpun.
- 15) Memproses kenaikan pangkat Guru/Pegawai, mutasi dan lain-lain.
- 16) Menyiapkan format-format kepegawaian.
- 17) Mengisi buku *klapper* siswa.
- 18) Mengarsipkan semua administrasi laporan kegiatan di sekolah.
- 19) Melakukan pembinaan karier terhadap tenaga tata usaha.

c. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

- 1) Penetapan kebijakan mutu dalam SKL isi, proses, dan penilaian.
- 2) Menyusun program, mengatur pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.
- 3) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
- 4) Menyusun jadwal dan pelaksanaan ulangan haran, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, ulangan kenaikan kelas serta ujian akhir sekolah dan nasional.
- 5) Menyusun anggaran kegiatan.

- 6) Menerapkan kriteria persyaratan naik/tidak naik dan kriteria penjurusan serta kriteria kelulusan.
- 7) Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan administrasi guru.
- 8) Membina kegiatan MGMP.
- 9) Menyusun laporan MGMP.
- 10) Melaksanakan dan menyusun jadwal pelajaran tambahan.
- 11) Melaporkan presentase ketidakhadiran guru dalam PBM.
- 12) Membuat jadwal pelaksanaan pembagian rapor.
- 13) Berkoordinasi dengan Wakabid yang relevan.
- 14) Melaporkan hasil dan target kelulusan kepada kepala sekolah.

d. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan

- 1) Membuat dan menyusun program kerja kegiatan sekolah di bidang kesiswaan (bulanan, semester, tahunan).
- 2) Mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaannya.
- 3) Mengawasi pelaksanaan tata tertib siswa.
- 4) Menyusun program kegiatan K7, mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaannya.
- 5) Melakukan koordinasi dengan para wakil kepala sekolah lain dan atau pihak lain dalam rangka pelaksanaan kegiatan pembinaan kesiswaan.
- 6) Menkoordinasi kegiatan studi banding atau karya wisata siswa.
- 7) Mengkoordinasi pelaksanaan upacara di sekolah.
- 8) Menyusun program jadwal pembinaan terhadap siswa secara berkala dan mengkoordinasi serta mengawasi pelaksanaannya.

- 9) Mengadakan dan melaksanakan pemilihan siswa teladan dan berkoordinasi dengan wakasek dan guru BK/BP.
- 10) Melakukan pembinaan terhadap OSIS dalam berorganisasi.
- 11) Mendokumentasikan data dan informasi yang berhubungan dengan kegiatan pembinaan kesiswaan.
- 12) Membuat laporan mengenai pelaksanaan tugasnya kepada kepala sekolah secara berkala.
- 13) Mengkoordinasikan rencana kebutuhan penunjang kegiatan OSIS, kegiatan ekstrakurikuler dan wawasan wiyatamandala.
- 14) Melakukan kajian analisis atas hasil evaluasi kegiatan kesiswaan serta membuat usulan rencana tindakan perbaikan selanjutnya.
- 15) Melaksanakan peraturan dan prosedur administrasi sekolah yang berlaku di lingkungan SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
- 16) Menyusun laporan kegiatan kesiswaan.
- 17) Mengkoordinasi pelaksanaan PSB.
- 18) Melaksanakan pengendalian APBS dalam bidang kesiswaan/ ekstrakurikuler.

e. Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana

- 1) Membuat dan menyusun program kerja tahunan kegiatan sekolah di bidang sarana dan prasarana dan mengkoordinir serta mengawasi pelaksanaannya.
- 2) Melakukan inventarisasi dan menganalisis kebutuhan sarana dan prasarana baik yang berhubungan langsung dengan kelancaran KBM atau yang bersifat mendukung KBM.

- 3) Melakukan inventarisasi terhadap keberadaan sarana dan prasarana secara berkala untuk kemudian dilakukan pemilihan apakah barang itu layak dipakai, habis pakai.
- 4) Melakukan pengendalian BOP dalam bidang sarana dan prasarana.
- 5) Menyiapkan perencanaan pengadaan sarana dan prasarana sekolah yang dikelola oleh bagian tata usaha.
- 6) Melakukan koordinasi dengan para wakil kepala sekolah, unit organisasi/kerja dan atau pihak lain dalam rangka pelaksanaan kegiatan sekolah di bidang sarana dan prasarana.
- 7) Bekerja sama dengan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan mengkoordinir pelaksanaa K7.
- 8) Merencanakan dan mengatur pelaksanaan rehabilitasi atau pemeliharaan gedung, ruangan, halaman mobiler, dan lain-lain.
- 9) Membuat laporan mengenai pelaksanaan tugasnya kepala sekolah secara berkala.
- 10) Melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan komite sekolah dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas bidang sarana.

f. Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas

- 1) Merencanakan program kerja.
- 2) Mengadakan kerjasama dengan komite sekolah atau orang tua/wali siswa.
- 3) Membantu wilayah lingkungan sekolah dalam kegiatan sosial dan kegiatan-kegiatan lainnya.

- 4) Menjalin kerjasama dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan kegiatan intra dan ekstra kurikuler.
- 5) Menginformasikan prestasi yang diraih keluarga besar sekolah melalui media masa.
- 6) Menampilkan profil sekolah melalui media internet.
- 7) Mengkoordinasikan kegiatan koperasi sekolah, dharma wanita serta kelompok usaha lain yang ada di sekolah.
- 8) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan HUT sekolah.
- 9) Melaksanakan tugas lainnya yang bersifat positif yang ditugasi oleh kepala sekolah.

g. Koordinator Guru Bimbingan Penyuluhan/ Bimbingan Konseling

- 1) Menyusun program kegiatan BP/BK.
- 2) Memeriksa kemajuan sekolah.
- 3) Menindak lanjuti laporan guru dan wali kelas atas pelanggaran tata tertib siswa.
- 4) Melakukan bimbingan dan konseling terhadap siswa yang bermasalah.
- 5) Melaksanakan pembinaan siswa.
- 6) Melaksanakan pengelolaan sistem administrasi BP/BK.
- 7) Membuat surat perjanjian kepada siswa yang bermasalah.
- 8) Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan kepala sekolah.
- 9) Menerima kunjungan orangtua /wali siswa.
- 10) Membuat surat panggilan pertama kepada orang tua/wali siswa apabila absen 3 kali berturut-turut tanpa alasan, berkelahi, cabut.

h. Penanggungjawab UKS (Unit Kesehatan Sekolah)

- 1) Pemeriksaan dan pengawasan kebersihan perorangan dilakukan secara teratur, misalnya dengan memperhatikan kuku, gigi, rambut, pakaian siswa.
- 2) Pencegahan dan pemberantasan penyakit menular melalui vaksinasi dan sebagainya. Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh dokter dari puskesmas setempat.
- 3) Pemeliharaan dan pengawasan kebersihan lingkungan, terutama lingkungan tempat belajar, yaitu ruang kelas dan halaman sekolah termasuk lingkungan terdekat.
- 4) P3K dan pengobatan ringan. Tiap sekolah diharuskan mempunyai kotak P3K yang berisi obat-obatan sebagai pertolongan pertama, misalnya: pembersih luka, minyak angin, pembalut luka, obat merah.
- 5) Memberituhkan keadaan kesehatan siswanya kepada orang tua yang bersangkutan.
- 6) Melakukan kunjungan dan penyuluhan pencegahan pebyakit dan gangguan kesehatan kerumah siswa, guru, pegawai sekolah atau bahkan kemasyarakat sekitar.

i. Penanggung jawab Perpustakaan

- 1) Merencanakan dan melakukan pengadaan bahan-bahan pustaka sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Menginventariskan bahan-bahan pustaka ke dalam buku induk dan buku inventaris.

- 3) Mengklasifikasikan bahan-bahan menurut sistem klasifikasi tertentu.
- 4) Mengkatalog dan melabel buku-buku perpustakaan.
- 5) Membuat perlengkapan buku (kartu buku, barkot, slip tanggal)
- 6) Menyusun koleksi/ bahan-bahan pustaka di rak menurut peraturan yang berlaku.
- 7) Melayani peminjaman buku-buku.
- 8) Melayani pengembalian buku-buku yang dipinjam.
- 9) Memberikan pelayanan bimbingan belajar.
- 10) Mengadakan pembinaan minat baca.
- 11) Memberikan bantuan informasi kepada semua pihak.
- 12) Menyusun koleksi /bahan-bahan pustaka menurut peraturan yang berlaku.

j. Penanggungjawab Ruang Laboratorium

- 1) Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium.
- 2) Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium.
- 3) Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium.
- 4) Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium.
- 5) Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium.
- 6) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala.

k. Wali Kelas

- 1) Mewakili orang tua dan kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan.
- 2) Membantu pengembangan ketrampilan dan kecerdasan anak didik.

- 3) Membina karakter, budi pekerti dan kepribadian anak didik.
- 4) Mengetahui jumlah (putra-putri) dan nama-nama anak didik.
- 5) Mengetahui identitas lain dari anak didik.
- 6) Mengetahui kehadiran anak didik setiap hari.
- 7) Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi anak didik.
- 8) Pemberitahuan, pembinaan, dan pengarahan.
- 9) Peringatan secara lisan dan tulisan.
- 10) Peringatan khusus yang terkait dengan BP/Kepala Sekolah.
- 11) Memperhatikan buku nilai rapor anak didik.
- 12) Memperhatikan keberhasilan/kenaikan anak didik.
- 13) Memperhatikan dan membina suasana kekeluargaan.
- 14) Penyusunan dan pembuatan statistik bulanan anak didik.
- 15) Pembuatan catatan khusus tentang anak didik.
- 16) Pencatatan mutasi anak didik.
- 17) Pengisian dan pembagian buku laporan penilaian hasil belajar.

I. Guru

- 1) Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan, dan ujian.
- 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- 6) Mengisi daftar nilai anak didik.

- 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran.
- 8) Membuat alat pelajaran/alat peraga.
- 9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- 11) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- 12) Mengadakan mengembangkan program pembelajaran.
- 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.
- 15) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.
- 16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

m. Pembinaan OSIS

- 1) Membuat program kerja tahunan.
- 2) Mengadakan rapat OSIS untuk pembentukan pengurus OSIS dan menyusun program OSIS.
- 3) Membimbing pengurus OSIS dalam membuat program kerja.
- 4) Melaksanakan kegiatan MOS.
- 5) Mengkoordinir setiap perlombaan siswa.
- 6) Mengusulkan anggaran pendapatan dan belanja OSIS.
- 7) Mengelola dana OSIS.
- 8) Membariskan siswa.
- 9) Mendampingi siswa dalam mengikuti kegiatan diluar sekolah.

6. Keadaan Sarana dan prasarana

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di SMA Negeri 2 Pematangsiantar fasilitas yang ada di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1
Fasilitas di SMA Negeri 2 Pematangsiantar

Nama Fasilitas	Keterangan	Kondisi
Ruang kelas	64	Baik
Lapangan olah raga	2	Baik
Kantin	4	Baik
Koperasi sekolah	1	Baik
Laboratorium Bahasa	2	Baik
Laboratorium komputer	4	Baik
Laboratorium IPA	6	Baik
Laboratorium IPS	1	Baik
Kantor Kepala sekolah	1	Baik
Kantor guru	1	Baik
Kantor Tata Usaha	1	Baik
Kantor BK	1	Baik
Ruang UKS	1	Baik
Sanitasi kepala sekolah	1	Baik
Sanitasi guru	4	Baik
Sanitasi siswa	4	Baik

Melihat begitu banyak sarana dan prasarana di SMA Negeri 2 Pematangsiantar menunjukkan sekolah ini sudah lengkap sarana dan prasarana yang ada. Jika sarana dan prasarana memadai didukung adanya kemampuan menggunakannya secara tepat, maka akan mempermudah terbentuknya proses pembelajaran dengan baik.

7. Keadaan Guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar

Untuk keadaan guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar memiliki tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang bervariasi dilihat dari status, jenis PTK, pangkat/golongan, tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

TABEL 4.2

**DAFTAR GURU T.P 2020/2021
DI SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR**

NO URUT	N A M A	STATUS	JENIS PTK	PANGKAT GOL.RUANG	PENDIDIKAN TERAKHIR	JENIS KELAMIN
1	Drs. Hasbiansyah, M.Si	PNS	Kepala Sekolah	Pembina Tk. I, IV/b	S2	Laki-laki
2	Maimunah,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.PPKN 2002	Perempuan
3	Drs. Ramlan	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Sivic Hk.1998	Laki-laki
4	Marintan Simanjuntak,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.B.Indo.2000	Perempuan
5	Dra. Tremmy	PNS	Guru BK	Pembina Tk. I, IV/b	S1.BP.1987	Laki-laki
6	Herlina Kudadiri,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.PPKN 2000	Perempuan
7	Drs.Ngaman	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Kimia 1998	Laki-laki
8	Hodder Saragih, S.Pd	PNS	Guru BK	Pembina Tk. I, IV/b	S.1 PPKn 2009	Laki-laki
9	Dra. Patwaty Purba Tanjung	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Mat.1998	Perempuan
10	Drs.Rolansius Simanjuntak	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Fisika 2003	Laki-laki
11	G.Henrika,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1. Mat.2000	Perempuan
12	Ratna Juita,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Mat.2001	Perempuan
13	Drs. Nangkat Tumangger	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1. Sejarah 1988	Laki-laki
14	Pitta Nadapdap,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Mat.1989	Perempuan
15	Herda Sianipar, S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S.1 A. Kristen	Perempuan
16	Delia Sihombing,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Fisika 2003	Perempuan
17	Dra.Lasma Rohana Siregar, M.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Kimia 1990	Perempuan
18	Antonius Nababan, M.Pd.K	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Ag.Kristen. 97	Laki-laki

NO URUT	N A M A	STATUS	JENIS PTK	PANGKAT GOL.RUANG	PENDIDIKAN TERAKHIR	JENIS KELAMIN
19	Sueztirika Purba,M.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S2. B.Indonesia '13	Perempuan
20	Anna Pininta D. Silalahi,M.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Kimia 2000	Perempuan
21	Drs.Japatar Simanullang	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Fisika 1991	Laki-laki
22	Drs.Togar Parulian Panjaitan	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Geografi 1991	Laki-laki
23	Krisman Haloho,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.PMP 1993	Laki-laki
24	Dra. Susi Amny M Br.Regar,M.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.B.Indo.1991	Perempuan
25	Rudi,S.Pd, M.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S2. B.Indonesia '13	Laki-laki
26	Junita Rosenni Saragih,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Biologi 1996	Perempuan
27	Narnellyna T.S.Saragih,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Mat.1991	Perempuan
28	Bastian Sinambela,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Mat.1989	Laki-laki
29	Risma Basani,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S1.Antropologi. 90	Perempuan
30	Mariani A.B. Saragih, S.Pd	PNS	Guru BK	Pembina Tk. I, IV/b	S1. Ilmu Sosial '06	Perempuan
31	Drs. Parulian Simanjuntak	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S.1 Penjaskes	Laki-laki
32	Dra. Netty B. Purba	PNS	Guru Mapel	Pembina Tk. I, IV/b	S.1 Penjaskes	Perempuan
33	Drs.Agus Budiman Saragih	PNS	Guru Mapel	Pembina, IV/a	S1.Fisika 1984	Laki-laki
34	Ida Hotriani Saragih,S.Pd	PNS	Guru BK	Pembina IV/a	S.1 PPKn 2009	Perempuan
35	Rosma Helena Purba,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S1. Biologi	Perempuan
36	Menak R.Pakpahan, S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S1. Kimia 2002	Perempuan
37	Mahdalena Manurung, SS	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S.1 B.Ingggris	Perempuan
38	Serip Warner Butar-butur, M.Si	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S2	Laki-laki
39	Evi Juliana Siahaan,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S.1 B.Ingggris	Perempuan
40	Ika Hafni Lubis,S.S	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S1.B.Ingggris 1998	Perempuan
41	Marasi S.P.Manurung,M.Hum	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S2	Laki-laki
42	Jawansen Saragih,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S1.T.Elektro 1997	Laki-laki
43	Romauli Ester M.Hutapea,S.TP	PNS	Guru Mapel	Pembina IV/a	S1. Biologi 2002	Perempuan
44	Eva Yuniar Sitorus, M.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata Tk.I, III/d	S1.Ekonomi 1993	Perempuan
45	Nurfadhillah Nasution,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata Tk.I, III/d	S1.Akun 2002	Perempuan
46	Tumini.S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata Tk. I III/d	S1. Sejarah	Perempuan
47	Kholda Munasti Saragih,	PNS	Guru Mapel	Penata Tk. I III/d	S.1	Perempuan

NO URUT	N A M A	STATUS	JENIS PTK	PANGKAT GOL.RUANG	PENDIDIKAN TERAKHIR	JENIS KELAMIN
	S.Pd				Matematika 2007	
48	Mediana Ruthina Siahaan,S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata Tk. I III/d	S1.Sejarah 2007	Perempuan
49	Salomo Krisman Silalahi,S.Kom	PNS	Guru BK	Penata Tk. I III/d	S.1 Komputer	Laki-laki
50	Rinaldo A. Simanjuntak, S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata Tk. I III/d	S.1 Seni Musik'08	Laki-laki
51	Nova Martha Regina, S.Sos	PNS	Guru Mapel	Penata Tk. I III/d	S.1 Sosiologi	Perempuan
52	Torang Saruksuk, S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata Tk. I III/d	S.1Geografi '01	Laki-laki
53	Nensi Pronika Sitorus, S.Ag	PNS	Guru Mapel	Penata, III/c	S.1. (STP).2009	Perempuan
54	Hasudungan Siahaan, M.Kom	PNS	Guru BK	Penata, III/c	S.1.Kom 2009	Laki-laki
55	Muhammad Hery Suryadi,S.Pd.I	PNS	Guru Mapel	Penata, III/c	S.1.A.Islam 2006	Laki-laki
56	Riana Mahdalena Saragih, S.Th	PNS	Guru Mapel	Penata, III/c	S.1 Ag.Kristen 2005	Perempuan
57	Natalina Manurung, S.Si	PNS	Guru Mapel	Penata, III/c	S1	Perempuan
58	Amos Panggabean, S.Pd, M.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata, III/c	S.2 Pendidikan jasmani dan kesehatan	Laki-laki
59	Andi Tibok Panjaitan, S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata, III/c	S.1 Seni Budaya	Laki-laki
60	Susanta Maria Ginting, S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata, III/c	S.1 Pendidikan Geografi	Perempuan
61	Rahmadani Siregar, S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata, III/c	S.1 Pend.Bahasa '99	Perempuan
62	Wahyudi Hardianto, S.Pd.I	PNS	Guru Mapel	Penmud Tk. I III/b	S.1 Agama Islam	Laki-laki
63	Udurma Lumbantoruan, S.Si	PNS	Guru Mapel	Penmud Tk. I III/b	S.1 Biologi 2008	Perempuan
64	Adi Syahputra Damanik, S.Pd	PNS	Guru Mapel	Penata Muda, III/a	S.1 Seni Budaya	Laki-laki
65	Ahmad Faridatun, S.Pd.I	GTT	Guru Mapel	-	S.1 Ag.Islam 2011	Laki-laki
66	Fandi Sidabutar, S.Pd.I	GTT	Guru Mapel	-	S.1 Ag.Islam	Laki-laki
67	Fitria Arta Simbolon, S.Ag	GTT	Guru Mapel	-	S.1 Ag.Katolik	Perempuan
68	Weni Rahmadany, S.Pd	GTT	Guru Mapel	-	S1 B.Indonesia 2017	Perempuan
69	Putri Batubara, S.Pd	GTT	Guru Mapel	-	S.1 Penjaskes	Perempuan
70	Febrianti Damanik, S.Pd	GTT	Guru Mapel	-	S1 Pend.Matematika	Perempuan

Berdasarkan data diatas dapat dikaetahui bahwa pendidik yang mengajar di SMA Negeri 2 Pematangsiantar dari 70 guru , yang S2 ada 6 guru yang S1 ada 64. Yang sertifikasi 64 guru dan yang belum sertifikasi 6 guru.

TABEL 4.3
DATA GURU SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR
TAHUN AJARAN 2020-2021

JUMLAH GURU	SERTIFIKASI		PENDIDIKAN TERAKHIR	
	SUDAH	BELUM	S1	S2
70	64	6	64	6

8. Keadaan Peserta Didik

TABEL 4.4
DAFTAR PESERTA DIDIK
SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR
TAHUN PELAJARAN 2020-2021

N0.	NAMA KELAS	JUMLAH SISWA
1	KELAS X.IPA	250
2	KELAS X.IPS	107
3	KELAS XI.IPA	252
4	KELAS XI.IPS	104
5	KELAS XII.IPA	251
6	KELAS XII.IPS	141
TOTAL		1.105

B. Deskripsi Temuan Penelitian

Temuan penelitian merupakan hasil dari penelitian yang peneliti lakukan dilapangan yang kemudian di kaji sedemikian rupa. Dalam hal penelitian ini terkait dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar peneliti telah mendapatkan temuan - temuan penelitian Data tentang temuan penelitian tersebut diperoleh melalui wawancara kepada kepala sekolah dan guru sebagai tenaga pendidik, observasi kepemimpinan kepala sekolah dan studi dokumentasi terkait profil sekolah, struktur organisasi dan sebagainya.

Melalui sejumlah perilaku kepemimpinan proses transformasional dapat terlihat sebagaimana telah di jelaskan di Bab II, yaitu: kemampuan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mengubah situasi lama dengan cara baru, kemampuan memberikan perhatian khusus dengan berperilaku sebagai pelatih dan mentor , kemampuan memberikan motivasi yang menginspirasi dan kemampuan memberikan tauladan yang dapat dihormati dan di percaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 2 Pematangsiantar tentang kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala sekolah dapat diuraikan menjadi empat pokok pembahasan yaitu :

1. Stimulasi intelektual, pemimpin transformasional menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan memperdayakan asumsi, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru.

2. **Konsiderasi individual**, pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelath atau mentor.
3. **Motivasi inspirasional**, pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya.
4. **Pengaruh idealis** , pemimpin transformasional berperilaku sebagai seorang model bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan teknik dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMA Negeri 2

Pematangsiantar Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Kepemimpinan memegang bagian penting dalam memahami prilaku kelompok dan bukan sekedar sebagai simbol untuk kedudukan semata. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan membina tenaga kependidikan dengan mengupayakan perubahan kearah yang lebih baik. Perubahan itu dapat diimplikasikan oleh pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 2 Pematangsiantar ini dilaksanakan melalui beberapa komponen prilaku kepemimpinan transformasional Untuk itu dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Stimulasi Intelektual

Kemampuan pemimpin transformasional menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru.

Kepala sekolah yang transformasional akan selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif. Ide-ide tersebut bukan harus dari kepala sekolah saja, melainkan bisa dari semua warga sekolah yang disampaikan pada pemimpin. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada kepala sekolah yaitu Bpk Hasbiasyah :

“Ide tidak harus datang dari saya, tetapi saya selalu terbuka menerima aspirasi atau ide-ide dari bawahan saya untuk kemajuan sekolah ini. Seandainya ada ide-ide baru dari para guru saya senang menerimanya dan saya buka dalam forum rapat agar didiskusikan sebagaimana baiknya untuk ditindak lanjuti sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib).

Seiring dengan perkembangan zaman banyak ide-ide yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk menggali ide-ide kreatif dan inovatif, menurut kepala sekolah Berbagai macam cara untuk menggali ide-ide baru yang inovatif diantaranya yaitu terus menambah ilmu dengan cara gemar membaca sehingga menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kebutuhan para siswa, serta dibutuhkan saran dan kritik dari para guru, karena itu merupakan pengembangan ide yang dimiliki oleh para guru. Untuk itu saya selaku pimpinan selalu menanggapi positif atas saran dan kritikan tersebut. Ini diperkuat oleh ibu Tumini, yang mengatakan:

“ kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru dan menerima ide-ide dari setiap guru untuk kemajuan sekolah dan didiskusikan dalam rapat

untuk ditindak lanjuti, beliau tidak asal menerima dan menolak ide-ide yang datang dari guru justru iya menyaring terlebih dahulu kalau bisa diterima akan ditindak lanjuti dan kalau kurang cocok akan sama-sama dilengkapi agar para guru lebih bersemangat meningkatkan kinerjanya”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 10.30).

Hal ini dipertegas oleh bapak Japatar Simanullang selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum:

“Kepala sekolah bersama kami tim managerial selalu membuka forum diskusi untuk penyampaian ide-ide dari para guru dan apabila ide-ide itu diterima maka akan ditindak lanjuti untuk kemajuan sekolah dan apabila belum cocok maka akan sama-sama dirapatkan kembali samapi ide-ide tersebut menemukan tujuan yang tepat”.(Wawancara, 22 Desember 2020, pukul 10.05 Wib).

Dengan kesediaan menerima berbagai macam ide dari guru ini maka akhirnya didiskusikan dalam rapat yang melibatkan seluruh guru dan staf untuk diambil tujuan akhirnya dengan. mempertimbangkan aspek-aspek lainnya.

Kepala sekolah selain memberikan ide-ide baru dan menerima ide-ide tersebut dari para guru juga memberikan solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi semua anggota sekolah . Menurut Ibu Tumini selaku bawahan sebagai guru sejarah menjelaskan juga bahwa :

“Kepala sekolah dapat membantu memecahkan masalah dengan membantu menemukan solusi. Tetapi tidak selamanya masalah yang kami hadapi harus kami selesaikan kepada kepala sekolah, terkadang kepala sekolah memberikan kesempatan kepada kami terlebih dahulu untuk mencari solusinya, kalau kami sudah tidak mampu lagi menyelesaikan masalah, baru kepala sekolah turun tangan ikut menyelesaikannya sampai tuntas”.(Wawancara, 21 Desember 2020., pukul 10.30 Wib).

Sebagai kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya yang transformasional, terhadap masalah yang dihadapi guru dan staf beliau bertindak sebagai pemberi solusi yang baik. Semua masalah yang dihadapi guru terkadang

tidak harus melibatkan kepala sekolah dalam penyelesaiannya. Contoh sebagai wali kelas seorang guru lebih tahu keadaan kelasnya dan permasalahan yang dihadapi dikelasnya dibandingkan kepala sekolah, karena seluruh kelas yang ada tidak semua dapat diperhatikan oleh kepala sekolah.

Dengan kepala sekolah yang menerima ide-ide baru mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara-cara kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas mereka, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi demi peningkatan kinerja yang baik.

b. Konsiderasi Individual

Untuk menjadi seorang pemimpin bagi para bawahannya kepala sekolah harus dapat menjadi seorang pendengar yang baik. Dengan menjadi pendengar yang baik, bawahan akan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara manusiawi dari atasannya. Dapat dipastikan bahwa seorang bawahan apabila menghadapi masalah pribadi yang rumit akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Dalam menghadapi masalah tersebut bawahan memerlukan perhatian dari atasan dan nasehat tentang cara-cara untuk mengatasinya. Dengan sikap demikian bawahan yang menghadapi masalah pribadi akan merasa benar-benar menjadi anggota organisasi dan tidak sekedar bawahan yang balas jasanya berakhir dengan pemberian gaji/nafkah yang layak. Pemimpin harus dapat memperhatikan keperluan, kepentingan dan suara dari para bawahannya. Sehingga dampaknya bawahan akan merasa kagum dengan kepala sekolah. Dari hasil wawancara yang dilakukan, penulis kepada bapak Hasbiansyah sebagai berikut:

”Saya selalu bersedia menerima keluhan-keluhan bahkan masalah pribadi yang dihadapi guru-guru, saya tidak mempersulit komunikasi mau lewat mana saja keluhan-keluhan atau masalah itu disampaikan saya terima dengan hati terbuka, karena saya merasa guru-guru itu adalah bagian keluarga saya dalam organisasi yang harus saya bantu”. (Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib)

Pernyataan itu diperkuat oleh ibu Ramadhani, menyatakan bahwa “ ya, kepala sekolah sangat berperan. sebagai pendengar yang baik, beliau selalu mendengarkan keluhan-keluhan. yang dihadapi kami guru-guru dan menindak lanjuti ”.

Berkaitan dengan masalah pandemi, ini merupakan masalah global yang melanda semua orang didunia termasuk dunia pendidikan yang menghalangi untuk bertatap muka, untuk mencegah dan pemberantasan penyakit menular pemerintah memprogram pelaksanaan vaksinasi. Dalam hal ini kepala sekolah menstujui program vaksinasi dengan menggerakkan warga sekolah untuk mengikutinya. Hal ini dijelaskan oleh pak Hasbiansyah :

“Kalau pemerintah mencanangkan program vaksinasi disekolah ini ya saya sangat setuju dan mendukungnya karena program ini kan bertujuan untuk mencegah dan memberantas penyakit menular , kalau program ini berhasil kan kita sangat senang, artinya sekolah mudah-mudahan dapat dibuka kembali untuk tatap muka, karena semua baik guru dan siswa juga sangat merindukan suasana tersebut”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib).

Sebagaimana juga hal ini disampaikan oleh ibu Nova Agustina selaku penanggung jawab UKS:

“ Masalah pandemi covid 19 ini , sudah dikoordinasi oleh kepala sekolah kepada saya selaku penanggung jawab UKS, beliau sudah memerintahkan pada saya untuk berkoordinasi dengan dokter dari puskesmas setempat utnuk pencegahan dan pemberantasan penyakit menular melalui vaksinasi dan sebagainya, dijadwalkan bulan mei kami sudah divaksinasi”.(Wawancara, 28 Desember 2020, pukul 13.00 Wib).

Hasil wawancara. tersebut bahwa selaku pemimpin kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah menjadi pendengar yang baik atas masalah-masalah yang dihadapi bawahan dan bertanggung jawab menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi sekarang ini yaitu masalah pandemi covid 19 yang menghalangi untuk pembelajaran tatap muka.

c. Motivasi Inspirasional

Contoh yang baik harus bisa diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru karena menjadi contoh yang baik akan memotivasi guru-guru untuk bisa menjadi seperti kepala sekolah. Dari hasil wawancara dengan bapak Hasbiasyah mengutarakan bahwa :

“Ya, sampai saat ini saya selalu mengutamakan kedisiplinan dengan datang tepat waktu ke sekolah. Seandainya pun telat , saya konfirmasi ke wakil saya ,atau staf tata usaha ataupun guru yang lain, dengan konsisten saya datang tepat waktu diharapkan dapat memotivasi guru-guru untuk dapat disiplin .waktu”. (Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib).

Sebagaimana juga hal ini diungkapkan oleh Bapak Japatar Simanullang selaku wakil kepala sekolah :

“Kepala sekolah sangat konsisten dalam kedisipilinan terutama masalah kehadiran, beliau selalu hadir sebelum bel berbunyi , walaupun beliau terlambat beliau selalu konfirmasi dengan saya karena tugas saya selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum adalah melaporkan persentase ketidak hadiran para guru dalam PBM”.(Wawancara, 22 Desember 2020, pukul 10.05 Wib).

Hal tersebut dapat diperkuat oleh ibu Tumini “ ya, kepala sekolah selalu datang tepat waktu hanya saja kalau ada keterlambatan beliau mengkonfirmasi dengan staf tata usaha atau guru lainnya”. Sama halnya dengan yang dilakukan kepala sekolah untuk selalu memperhatikan

kerapiahannya. Kepala sekolah selalu berpakaian seragam yang sudah menjadi ketentuan peraturan sekolah. Selain itu juga, kepala sekolah selalu mengingatkan atau menegur guru yang tidak tepat waktu dan tidak menjaga kerapiahannya. Ini dikuatkan dengan pernyataan ibu Ramadhani selaku guru Bahasa Indonesia yaitu

”Ya, kepala sekolah sampai sejauh ini selalu memberikan contoh yang baik dengan datang tepat waktu, sehingga kalau ada guru yang terlambat atau tidak menjaga kerapihan beliau akan menegur dan memanggilnya. Tindak lanjutnya hanya sebatas teguran dan pemanggilan saja tidak ada sanksi yang berat yang diberikan. Tapi dengan begitu kami bawahan merasa diperhatikan”. (Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 11.25 Wib)

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Suhardianto sebagai satpam yaitu :”Kepala sekolah orangnya sangat disiplin, setiap pagi beliau sempatkan berdiri di depan gerbang bersama kami satpam untuk memantau warga sekolah walaupun hanya sebentar, karena beliau selalu keliling sekitar sekolah sebelum bel berbunyi”.

Ditegaskan juga oleh ibu Edna Harahap yaitu :”Beliau selalu mengingatkan saya selaku kasubag tata usaha untuk tidak lupa membunyikan bel pada pukul 07.00 Wib setiap hari senin dan pukul 07.25 pada hari selasa s/d hari sabtu, karena membunyikan bel adalah tugas kami bagian tata usaha”.

Hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar mengenai cara memotivasi para guru agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya, menurutnya “Sebelum saya memberikan motivasi pada para guru saya terlebih dahulu memotivasi diri sendiri dan memberikan arahan yang bermanfaat bagi para guru dalam menjalankan tugas secara optimal”.

Sosok kepala sekolah yang transformasional harus dapat memberikan contoh yang baik bagi semua anggota masyarakat sekolah. Seorang pemimpin harus dapat memimpin dirinya sendiri, hanya dengan begitu dia bisa memimpin orang lain, dia harus berkomitmen di depan pribadi dan profesional dan harus bertanggung jawab sehingga dapat menjadi panutan bagi para guru. Perihal kedisiplinan sebelum terjadi pandemi covid-19 yang mengharuskan tatap muka tentang kehadiran setiap hari kerja beliau selalu disiplin dengan berusaha datang sebelum bel pertama yaitu pukul 07.00 wib setiap hari senin dan datang sebelum pukul 07.25 wib setiap hari selasa sampai sabtu dan sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Sampai saat ini juga perihal kedisiplinan itu selalu diterapkan. Secara tidak langsung dengan komitmen kepala sekolah yang datang tepat waktu akan berpengaruh pada bawahan terutama pada guru. Untuk datang ke sekolah para guru juga termotivasi untuk datang tepat waktu, yang mana tadinya masih ada guru yang tidak tepat waktu dan tidak menjaga kerapian, untuk itu dapat terindikasi bahwa kepala sekolah dapat menjadi contoh yang baik untuk para guru dalam meningkatkan kedisiplinan kerja dan harus ditindaklanjuti apabila masih ada guru-guru yang melanggar peraturan yang berlaku di sekolah.

Selain itu bentuk motivasi inspirasional yaitu menjalin komunikasi yang baik. Untuk menjalin kerjasama, memahami dan memberikan motivasi kepada bawahan perlu adanya kemampuan kepemimpinan berkomunikasi yang baik. Tujuan seorang pemimpin menggunakan kemampuan ini dalam kepemimpinannya adalah untuk mendapatkan partisipasi dari bawahan dan

memberikan arahan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil wawancara penulis dengan ibu Ramadhani, menurutnya:

“Kepala sekolah selalu memberitahukan setiap permasalahan yang berhubungan dengan sekolah, kepala sekolah sudah pasti mengkomunikasikannya dengan para guru. Hanya saja komunikasinya lebih sering lewat media elektronik ini dilakukan karena pada saat ini terjadi Pandemi Covid-19, yang mengharuskan pembelajaran daring, sehingga tidak semua guru berada di sekolah pada saat pembelajaran, yang dikhawatirkan ketika ada informasi yang akan disampaikan ada guru yang berhalangan hadir. Dalam berkomunikasi kami memakai Grup Whatsapp sekolah, ketika ada hal yang perlu disampaikan melalui grup wa sehingga para guru mengetahuinya secara bersamaan, dan menjaga agar tidak ada terjadi miss komunikasi dan masalah yang dihadapi terselesaikan dengan baik”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 11.25)

Baik langsung maupun tidak langsung seorang kepala sekolah harus dapat menjalin komunikasi dengan baik kepada para guru. Walaupun komunikasinya lebih keseringan lewat media elektronik yang dapat dikatakan efektif. Yang sebenarnya komunikasi jarak jauh ini membuat batas antara bawahan dengan atasan yang dikarenakan situasi Pandemi Covid 19 yang melanda dunia.

Untuk berkomunikasi yang baik seharusnya kepala sekolah berkomunikasi langsung dengan para guru setiap harinya, namun dalam kenyataannya, keadaan yang disebabkan Pandemi Covid 19 lah yang membuat jarang melakukan komunikasi langsung. Komunikasi langsung dilakukan hanya seperlunya saja. Keterbukaan kepala sekolah mengenai informasi apapun tentang sekolah disampaikan beliau melalui media elektronik.

d. Pengaruh Idealis

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Salah satu point daripada subyek pengaruh ideal adalah pemimpin kharisma. Kepemimpinan karismatik memberikan pengaruh yang besar terhadap anggota/bawahannya. Ini dikarenakan para anggota kagum terhadap pemimpinnya. Kekaguman tersebut berasal dari kepercayaan diri pemimpin, keahlian ataupun karena kontribusi yang diberikan oleh pemimpin. Para anggota secara naluriah akan menjadi pengikut tanpa paksaan sehingga bawahan akan melaksanakan apa yang menjadi perintah pemimpin karena pesona yang dipancarkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Hasbiansyah :

“Dalam kaitannya penyusunan program kegiatan sekolah saya selalu melibatkan warga sekolah baik itu wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana, kepala staf tata usaha, dan para guru. Semua yang ikut terlibat diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat seputar program kegiatan sekolah.”
(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib)

Hal tersebut dapat diperkuat oleh ibu Tumini “Ya, kepala sekolah sejauh ini dalam kaitannya menyusun program sekolah selalu melibatkan warga sekolah dengan cara musyawarah”.

Tidak adanya kendala dalam menyusun program kegiatan sekolah karena kepala sekolah selalu melibatkan warga sekolah, hal ini diungkapkan oleh wakil kepala sekolah bagian kurikulum Bapak Japatar Simanullang :

“ Kepala sekolah dalam menyusun program kegiatan sekolah selalu mengkoordinasikan terlebih dahulu pada kami tim managerial di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, sehingga apa yang akan disampaikan dalam rapat yang menyangkut kegiatan sekolah dapat selaras dan sejalan dengan baik”.(Wawancara, 22 Desember 2020, pukul 10.05).

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa .kepala sekolah selalu melibatkan warga sekolah dalam menyusun program kegiatan sekolah dan mengoordinasikannya terlebih dahulu dengan tim managerial. melalui rapat musyawarah wakil-wakil kepala sekolah.

Pemimpin dengan ciri tersebut memperlihatkan visi kemampuan, dan keahliannya serta tindakan yang mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Hal ini diutarakan melalui hasil wawancara dengan bapak Hasbiansyah mengutarakan bahwa :

“Dalam bertindak saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana saya selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadi saya selalu mengutamakan datang kesekolah dulu walaupun sebentar, baru saya permissi untuk urusan kepentingan pribadi saya. Sebagai contoh ada guru permissi dengan saya tidak hadir ke seklolah karena mau menghadiri pesta saudara, hal yang seperti itu yang saya tidak suka , seharusnya dia kesekolah dulu baru dia permissi untuk urusan pribadinya”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib).

Hal itu diungkapkan oleh Ibu Tumini :

“Ya, kepala sekolah dalam bertindak selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadinya selalu mengutamakan datang kesekolah dulu walupun sebentar, baru beliau permissi untuk urusan kepentingan pribadinya. Beliau tidak suka kalau ada guru yang permissi untuk tidak datang kesekolah karena ada urusan pribadi Sebagai contoh ada guru permissi tidak hadir ke sekolah karena mau menghadiri pesta saudara, hal yang seperti itu yang beliau tidak suka , kepala sekolah menganjurkan kalau ada hal seperti itu seharusnya kami itu ke sekolah dulu baru permissi untuk urusan pribadinya” (Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 10.30 Wib).

Hal itu juga dibenarkan oleh guru lain yaitu ibu Maimunnah guru PPKn :

“ Memang benar kepala sekolah paling tidak suka kalau ada bawahannya permissi dengan mengutamakan urusan pribadi daripada urusan sekolah, sebagi contoh saya sendiri pernah mau permissi untuk menghadiri pesta family, benar-benar tidak diberi izin, pinomat datang

dulu kesekolah memberikan tugas yang akan disampaikan pada siswa baru boleh permisi”.(Wawancara, 22 Desember 2021, pukul 12.00 Wib).

Para pemimpin yang transformasional menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan diri sendiri mereka demi keuntungan organisasi dan memiliki pengaruh yang lebih luar biasa terhadap para pengikutnya serta mengubah kesadaran dari para pengikut atas permasalahan dengan membantu mereka. melihat pada permasalahan-permasalahan lama dengan cara yang baru, dan membangkitkan semangat dan menginspirasi para pengikut untuk menempatkan upaya tambahan untuk seterusnya demi mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Dengan kepemimpinan seperti ini dapat menjadikan para guru untuk lebih mengutamakan pekerjaan atau organisasi daripada kepentingan pribadi. Sehingga kinerja guru tetap berjalan tanpa dikesampingkan dengan urusan yang lain diluar sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya harus dapat memberikan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dan jadi panutan oleh para guru dan harus mendukung timnya dan menghormati mereka. Serta tidak harus menganggap sebagai otoritas tertinggi tetapi harus menyadari pemimpin adalah bagian dari organisasi secara keseluruhan.

Hasil wawancara dengan bapak Hasbiansyah:

“Dalam menjalankan tugas saya harus dapat memberikan contoh perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dari para bawahan. Dengan selalu mengingatkan pada bawahan untuk selalu bekerjasama untuk memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa kami lulus 100%. Sekolah ini merupakan sekolah negeri yang memperoleh nilai akreditasi “A” dan sering meraih berbagai juara, baik ditingkat

kecamatan, kota, ataupun nasional. Sekolah ini adalah sekolah favorit yang berada di wilayah Kota Pematangsiantar, yang peminatnya tiap tahun sangat banyak dan banyaknya lulusan dari sekolah ini yang menduduki jabatan di instansi-instansi pemerintah maupun swasta”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib)

Pernyataan ini diperkuat oleh ibu Ramadhani :

“Ya, dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah sudah menunjukkan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat kepada bawahannya. Dalam kesehariannya kepala sekolah selalu mengingatkan pada para guru untuk selalu bekerjasama dalam memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa-siswanya lulus 100% dan yang peminatnya tiap tahun sangat banyak”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 11.25 Wib)

Sebagai pimpinan kepala sekolah harus dapat memberikan contoh perilaku rasa hormat dari para bawahan dan selalu mengingatkan untuk bekerjasama dalam setiap kegiatan sekolah untuk kemajuan sekolah. Dengan kerjasama yang baik semoga setiap tahunnya kemajuan sekolah terus meningkat. Kepala sekolah bukan saja mengingatkan tapi memberikan contoh melalui perilaku yang baik sehingga menimbulkan rasa hormat dari para bawahannya kepada kepala sekolah.

2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

a. Stimulasi Intelektual

Dikarenakan pemimpin ingin melibatkan seluruh komponen dalam pemecahan dan pengambilan keputusan. Yang mana keputusan tersebut berdampak pada seluruh komponen organisasi. Pemimpin memberikan kebebasan pada bawahan untuk lebih mengutarakan aspirasi dan berkolaborasi langsung bersama pemimpin tersebut. Dari hasil wawancara penulis kepada kepala sekolah yaitu Bapak Hasbiansyah :

“Untuk menggali ide-ide inovatif dan kreatif banyak cara diantaranya terus menambah ilmu dengan cara gemar membaca sehingga menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kebutuhan para siswa..agar dapat menghasilkan suatu ide yang dapat menambah inovasi pembelajaran sehingga kinerja guru nampak dengan jelas, serta dibutuhkan saran dan kritik dari para guru , karena itu merupakan pengembangan ide yang dimiliki oleh para guru, Untuk itu saya selaku pimpinan selalu menanggapi positif atas saran dan kritikan tersebut”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20).

Menurut kepala sekolah untuk menggali ide-ide baru yang inovatif banyak berbagai macam cara diantaranya yaitu terus menambah ilmu dengan cara gemar membaca sehingga menambah wawasan untuk berlaku kreatif sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Ini diperkuat oleh ibu Tumini, yang mengatakan :

“Kepala sekolah selalu mengingatkan kami untuk menambah wawasan dengan gemar membaca dan berlatih terus mencari inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja kami sebagai pendidik. Sehingga kami tidak ketinggalan dalam perkembangan IPTEK, yang mengharuskan guru untuk memberikan pelajaran jarak jauh dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 10.30).

Dengan kepala sekolah yang selalu memberikan dukungan dan cara bagaimana menggali ide-ide inovatif dan kreatif kinerja guru menjadi meningkat dan dapat merubah cara-cara kerja yang lama menjadi cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas sebagai pendidik.

b. Konsiderasi Individual

Pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Dalam menghadapi masalah tersebut bawahan memerlukan perhatian dari atasan dan nasehat tentang cara-cara untuk

mengatasinya. Pemimpin harus dapat memperhatikan keperluan, kepentingan dan suara dari para bawahannya. Sehingga dampaknya bawahan akan merasa kagum dengan kepala sekolah. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada bapak Hasbiansyah sebagai berikut:

”Saya selalu bersedia menerima keluhan-keluhan bawahan walaupun itu masalah pribadi yang dihadapi guru-guru dan saya tidak mempersulit komunikasi lewat mana saja keluhan-keluhan itu disampaikan saya terima dengan hati terbuka, karena saya merasa guru-guru itu adalah bagian keluarga saya dalam organisasi yang harus saya bantu”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib).

Hal ini diperkuat oleh ibu Rmadhani selaku guru Bahasa Indonesia yaitu :“Ya, kepala sekolah sangat berperan sebagai pendengar yang baik. Beliau selalu mendengarkan keluhan-keluhan yang dihadapi kami guru-guru dan menindak lanjutinya”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 11.25 Wib).

Hasil wawancara tersebut bahwa selaku pemimpin kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar berupaya memperhatikan keperluan, kepentingan dan masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru-guru.

c. Motivasi Inspirasional

Pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan memberi inspirasi kepada bawahan melalui perilaku pimpinan yang dapat dicontohkan. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Hasbiansyah:

”Dalam memotivasi para guru saya terlebih dahulu berbuat yang terbaik yang dapat dicontoh oleh bawahan saya yang nantinya mereka akan dapat berbuat sama seperti yang saya perbuat, contoh kedisiplinan dengan datang tepat waktu, dan berpakaian rapi khalayaknya seorang model yang menjadi pusat perhatian anak didik”.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 09.20).

Sebagaimana juga hal ini diungkapkan oleh bapak Japatar Simanullang selaku wakil kepala sekolah :

“Kepala sekolah sangat konsisten dalam kedisiplinan terutama masalah kehadiran, beliau selalu hadir sebelum bel berbunyi , walaupun beliau terlambat beliau selalu konfirmasi dengan saya karena tugas saya selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum adalah melaporkan persentase ketidakhadiran para guru dalam PBM”.(Wawancara, 22 Desember 2020, pukul 10.05 Wib).

Kepala sekolah yang transformasional harus berupaya memberikan motivasi pada para guru sebagai tauladan yang baik bagi semua anggota masyarakat sekolah dalam menjalankan tugas secara optimal.

Seorang kepala sekolah yang transformasional juga harus memberikan kesempatan para guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan mengirimkan perwakilan-perwakilan guru-guru untuk mengikuti peatihan-pelatihan sehingga dapat meningkatkan keterampilan para guru dalam menyampaikan ilmu kepada anak didik dengan metode dan situasi baru yang inovatif dan kreatif yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Hasbianyah, menyatakan bahwa:” Saya tidak menutup kemungkinan untuk para guru-guru mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi guru, yang penting kegiatan itu dapat meningkatkan kinerja guru lebih baik lagi”.

Hal ini juga diungkapkan oleh ibu Tumini :

“ Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan dan mendukung bagi para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi guru, yang penting kegiatan itu positif untuk peningkatan kinerja guru dan terkadang kami guru disarankan beliau untuk melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi lagi.(Wawancara, 21 Desember 2020, pukul 10.30 Wib).

Hal demikian juga diungkapkan oleh guru yang lain, yaitu bapak Togar

Parulian:

“Selain mengikuti pelatihan-pelatihan para guru juga disarankan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi yaitu S2, semua itu bertujuan selain untuk pribadi juga dapat mendukung jenjang karier yang dapat diterapkan tepat sasaran, sehingga dapat memajukan sekolah lebih baik lagi”.(Wawancara, 22 Desember 2020, pukul 11.10 Wib.)

Kepala sekolah sebagai pemimpin selalu berusaha untuk memperhatikan jenjang karier guru, kegiatan apapun yang ingin diikuti oleh guru guna meningkatkan jenjang karier bagi para guru, kepala sekolah akan selalu mendukung dan selalu mengirimkan perwakilannya untuk mengikuti kegiatan guna meningkatkan kompetensi atau ketrampilan para guru. Diharapkan dengan mengirimkan perwakilan untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan tersebut, dapat meningkatkan kompetensi guru dan hasil dari pelatihan dapat dibagikan pada guru-guru lain yang tidak mengikuti pelatihan.

Sampai saat ini sudah banyak pelatihan-pelatihan dan ketrampilan yang telah diberikan di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, antara lain pelatihan K.13, pelatihan pembuatan RPP satu lembar atau RPP merdeka, pelatihan pembuatan RPP daring, pelatihan pembuatan media pembelajaran seperti penggunaan power point, slide, serta video yang berkaitan dengan pembelajaran yang berlangsung. Jika ada pelatihan yang dilaksanakan, sekolah selalu mengirimkan anggotanya untuk mengikutinya. Keadaan ini dapat meningkatkan jenjang karier para guru .

d. Pengaruh Idealis

Kepala sekolah yang transformasional berupaya untuk mencapai tujuan dengan senantiasa mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etika dari setiap keputusan yang dibuat..Dampaknya adalah dikagumi, dipercaya dihargai dan bawahan berusaha mengidentikan diri dengannya. Sebagaimana hasil wawancara dengan bapak Hasbiansyah :

“Saya selalu bilang pada bawahan saya, bahwa saya tidak akan ragu-ragu untuk memberikan tugas tambahan kepada bapak ibu yang kinerjanya bagus, yang mana tugas tambahan itu kan ada honorinya jadi dapat menambah penghasilan mereka. Contoh tugas tambahan itu yaitu menjadi pembimbing kegiatan ekstrakurikuler.Janji itu sudah saya penuhi, saya sudah memberikan tugas tambahan itu kepada guru yang kinerjanya bagus, jadi dapat memacu untuk guru yang lain agar juga memiliki kinerja yang baik.Saya tidak mau kehilangan kepercayaan dari bawahan saya”.(Wawancara 21 Desember 2020, pukul 09.20 Wib)

Hasil wawancara dengan kepala sekolah dipertegas oleh ibu Tumini :

“ Ya, kepala sekolah sejauh ini selalu menempati janjinya, bagi guru yang kinerjanya bagus beliau akan memberikan tugas tambahan sebagai pembina salah satu organisasi yang mana dampaknya akan dapat menambah penghasilan guru yang kinerjanya bagus”. (Wawancara 21 Desember 2020, pukul 10.30 Wib)

Hal ini diperkuat lagi oleh bapak Torang Sarusuk :

“ Saya sendiri sebagai guru yang diberi tugas tambahan menjadi pembina kegiatan ekstrakurikuler PMR, merasakan bantuan material dari kepala sekolah dengan memberikan penghasilan tambahan, saya sangat berterima kasih pada beliau yang sudah memberikan penghargaan pada guru yang kinerjanya bagus”.(Wawancara,22 Desember 2020, pukul 12.20 Wib).

Dengan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada bawahan dapat membuat bawahan merasa dirinya dapat dipercaya. Untuk mutu dalam sebuah kepemimpinan perlu pemimpin mendelegasikan tugas kepada para bawahannya. Sehingga kepemimpinan organisasi melibatkan semua proses dan hasil yang

mungkin mengarah pada pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi, termasuk keterlibatan bawahan dan komunikasi yang baik.

C. Pembahasan

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja guru perlunya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional. Dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah yang transformasional, kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru melalui kriteria-kriteia kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

a. Komponen Stimulasi Intelektual

Dari hasil temuan penelitian bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memiliki kemampuan untuk berlaku inovatif dan kreatif dari situasi .lama dengan cara baru dalam mempercepat tugas-tugas para guru, dengan melibatkan seluruh komponen dalam pemecahan dan pengambilan keputusan. Disini kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif kepada para guru memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru dan teah melibatkan diri daam memecahkan masaah guru-guru demi kemajuan bersama. Sebagai kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya yang

transformasional, terhadap masalah yang dihadapi guru dan staf beliau bertindak sebagai pemberi solusi yang baik. Semua masalah yang dihadapi guru terkadang tidak harus melibatkan kepala sekolah dalam penyelesaiannya. Contoh sebagai wali kelas seorang guru lebih tahu keadaan kelasnya dan permasalahan yang dihadapi dikelasnya dibandingkan kepala sekolah, karena seluruh kelas yang ada tidak semua dapat diperhatikan oleh kepala sekolah.

Dengan kepala sekolah yang menerima ide-ide baru mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara-cara kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dan merasa menemukan cara-cara kerja baru dalam mempercepat tugas-tugas mereka, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi demi peningkatan kinerja yang baik.

TABEL 4.5
KOMPONEN STIMULASI INTELEKTUAL

NO	INDIKATOR	KEPMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR
1.	Memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif kepada para guru	1. Ide tidak harus datang dari kepala sekolah, tetapi kepala sekolah selalu terbuka menerima aspirasi atau ide-ide dari bawahan untuk kemajuan sekolah ini. Seandainya ada ide-ide baru dari para guru kepala sekolah senang menerimanya dan buka dalam forum rapat agar didiskusikan sebagaimana baiknya untuk ditindak lanjuti sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. 2. Untuk menggali ide-ide inovatif dan

		<p> kreatif banyak cara diantaranya terus menambah ilmu dengan cara gemar membaca sehingga menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kebutuhan para siswa..agar dapat menghasilkan suatu ide yang dapat menambah inovasi pembelajaran sehingga kinerja guru nampak dengan jelas, serta dibutuhkan saran dan kritik dari para guru, karena itu merupakan pengembangan ide yang dimiliki oleh para guru, Untuk itu kepala sekolah selaku pimpinan selalu menanggapi positif atas saran dan kritikan tersebut </p>
2	Melibatkan diri dalam memecahkan masalah guru-guru	<p> Tidak semua masalah guru, melibatkan kepala sekolah terkadang kalau masalahnya tidak terlalu berat mereka dapat menyelesaikannya sendiri dengan begitu para guru dapat mencari cara baru dalam memecahkan suatu masalah. </p>

b. Komponen Konsiderasi Individual

Pemimpin transformasional .memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam .pencapaiannya dan .pertumbuhan yang .mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatihan atau mentor. Kepala SMA Negeri 2 Pematang siantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dan pemecahan masalah.

Dengan demikian bawahan yang menghadapi masalah akan benar-benar diperhatikan dan merasa benar-benar menjadi anggota organisasi itu sendiri dan akan timbul rasa kekaguman terhadap kepala sekolah sehingga apa yang dilakukan oleh kepala sekolah akan ditiru oleh para guru, yang nantinya dapat membantu menerapkannya pada siswa-siswa yang mempunyai masalah baik dirumah maupun disekolah. Sehingga kinerja guru tidak sekedar mengajar saja tapi dapat menggantikan orangtua di rumah dalam membina dan membimbing anak didik.

TABEL 4.6

KOMPONEN KONSIDERASI INDIVIDUAL

NO	INDIKATOR	KEPMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR
1.	Terbuka dalam dalam menghadapi masalah bawahan baik pribadi maupun organisasi	Kepala sekolah selalu bersedia menerima keluhan-keluhan bawahan masalah pribadi yang dihadapi guru-guru.
2	Mempermudah keluhan-keluhan maupun masalah yang disampaikan kepada kepala sekolah diterima dengan hati terbuka.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala sekolah tidak mempersulit komunikasi mau lewat mana saja keluhan-keluhan maupun masalah itu disampaikan kepada kepala sekolah di terima dengan hati terbuka. - Kepala sekolah selalu terbuka walaupun itu masalah pribadi guru-guru karena beliau merasa guru-guru itu adalah bagian keluarga beliau dalam organisasi yang harus dibantu.

c. Komponen Motivasi Inspirasional

Sosok kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh yang baik bagi semua anggota masyarakat sekolah terutama bagi para guru. yang nantinya guru itu akan dicontoh juga oleh para siswanya. Ini bisa dibuktikan sebelum terjadi pandemi covid-19 yang salah satunya dengan kedisiplinan waktu dengan datang sebelum bel pertama yaitu pukul 07.00 wib setiap hari senin dan datang sebelum pukul 07.25 wib setiap hari selasa sampai sabtu. dan sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Perihal kedisiplinan itu juga dilakukan sampai sekarang. Serta cara berpakaian yang rapi yang telah dilakukan kepala sekolah, telah menjadi contoh bagi para bawahannya. Upaya ini dilakukannya supaya semua warga sekolah menjadi manusia yang disiplin dan menjaga kerapihan diri dan lingkungan, dimana sebelum beliau memotivasi bawahan beliau memotivasi diri sendiri supaya para guru dapat menjalankan tugas secara optimal.

Untuk meningkatkan kinerja para guru agar meningkat, kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan kompetensi para guru dengan mengirimkan perwakilan guru-guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan pembuatan RPP daring, pelatihan pembuatan media pembelajaran daring yang dapat mempermudah guru dalam mengadakan proses pembelajaran jarak jauh seperti penggunaan power point, slide serta video yang berkaitan dengan pembelajaran yang berlangsung. Jadi dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi atau ketrampilan para guru

dalam menyampaikan ilmu kepada anak dengan metode dan situasi yang baru yang inovatif dan kreatif yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi Sehingga teridentifikasi bahwa kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah cukup baik dilihat dari kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar dimana para guru diawal tahun ajaran baru telah mempersiapkan perangkat pembelajaran yang akan disampaikan pada para siswa dan melakukan proses evaluasi untuk melihat hasil yang diperoleh oleh siswa itu sendiri Dengan demikian kinerja guru dapat secara optimal dilaksanakan dengan persiapan yang matang.

Selain motivasi inspirasional, kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar juga selalu menjaga komunikasi antar sesama anggota masyarakat sekolah dengan baik, walaupun komunikasi itu dilakukan melalui jarak jauh, beliau tetap melakukannya melalui komunikasi Grup Whatsapp sekolah supaya tidak terjadi miss komunikasi dan setiap masalah yang dihadapi dapat terselesaikan dengan baik. Kinerja guru dalam proses pembelajaran daring juga selalu terpantau melalui media elektronik, dimana tugas yang akan diberikan pada anak lewat daring itu harus dikirim juga di grup telegram sekolah, jadi nampak kinerja yang dilakukan para guru untuk proses pembelajaran. Dengan demikian kinerja guru akan meningkat sejalan dari situasi lama tatap muka ke situasi baru yang memerlukan dukungan teknologi komunikasi.

TABEL 4.7

KOMPONEN MOTIVASI INSPIRASIONAL

NO	INDIKATOR	KEPMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR
1	Memotivasi para guru dengan mengutamakan kedisiplinan	Sampai saat ini kepala sekolah selalu mengutamakan kedisiplinan dengan datang tepat waktu kesekolah.seandainya pun telat, beliau mengkonfirmasi ke staf tata usaha atau guru yang lain. Dengan konsisten kepala sekolah datang tepat waktu diharapkan dapat memotivasi guru-guru untuk disiplin tepat waktu.
2	Memotivasi para guru agar para guru menjalankan tugas secara optimal	<ul style="list-style-type: none"> - Selain menerapkan kedisiplinan ada prilaku kepala sekolah yang dapat memotivasi. para guru yaitu masalah kerapian untuk berpakaian seragam yang sudah menjadi ketentuan peraturan-peraturan sekolah. - Sebelum kepala sekolah memotivasi para guru beliau terlebih dahulu memotivasi diri sendiri dan memberikan arahan yang bermanfaat bagi para guru dalam menjalankan tugas secara optimal.
3	Memperhatikan jenjang karir para guru	Kepala sekolah selalu memberikan kesempatan dan mendukung bagi para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi guru , yang penting kegiatan itu positif untuk peningkatan kinerja guru

d. Komponen Pengaruh Idealis

Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadi dia selalu mengutamakan kedatangannya kesekolah dulu walaupun sebentar, baru dia permisi untuk urusan kepentingan pribadinya. Hal yang paling beliau tidak suka pada warga sekolah apabila punya urusan pribadi diutamakan daripada urusan sekolah. Pengaruh idealis inilah yang membuat para guru kagum kepada kepala sekolah dan berusaha mencontohkannya dengan berbuat sama seperti yang dilakukan kepala sekolah yaitu mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Dengan demikian kinerja guru dapat tercapai tanpa ada yang menghambat seperti urusan pribadi diluar sekolah.

Selain itu juga kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar selalu melibatkan warga sekolah dalam menyusun suatu program kegiatan sekolah, sehingga para bawahan akan melaksanakan apa yang menjadi perintah pemimpin dengan ikhlas secara naluri tanpa paksaan karena pesona dan kekaguman yang berasal dari kepercayaan diri pemimpin kepada bawahan untuk terlibat dalam menyusun program kegiatan sekolah. Dengan keterlibatan bawahan, para bawahan akan benar-benar merasa menjadi bagian dari organisasi sepenuhnya dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya untuk lebih bertanggung jawab.

Dalam kepemimpinannya kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat dari

para guru dan warga sekolah lainnya. Dengan selalu terbuka untuk bekerja sama memajukan sekolah. Ini terbukti dari hasil kerjasama kepala sekolah dengan para guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui kelulusan siswa setiap tahunnya meraih 100 % dan memperoleh nilai akreditasi A, dan sering meraih berbagai kejuaraan baik ditingkat kota, ataupun nasional. Dan sekolah ini merupakan sekolah favorit yang berada di wilayah kota Pematangsiantar, yang tiap tahun peminatnya sangat banyak dan banyak lulusan dari sekolah ini yang menduduki jabatan di instansi-instansi pemerintah maupun swasta. Disini nampak bahwa kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah baik dalam mendidik dan membimbing siswa-siswanya untuk menjadi generasi penerus yang baik dan yang dapat mengharumkan nama baik sekolah.

Selain itu kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah mampu menumbuhkan rasa percaya dari para guru dengan menepati janji pada para guru yang kinerjanya bagus akan diberikan tugas tambahan seperti menjadi pembina ekstrakurikuler yang mana dengan tugas tambahan itu ada honorinya yang dapat menambah penghasilan guru selain gaji pokok. Dengan memberikan tugas dan tanggung jawab dapat membuat bawahan merasa dirinya dapat dipercaya dan dapat menjadi motivasi untuk guru yang lain untuk lebih meningkatkan kinerja masing-masing guru.

TABEL 4.8
KOMPONEN PENGARUH IDEALIS

NO	INDIKATOR	KEPMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR
1	Dalam penyusunan program kegiatan sekolah melibatkan warga sekolah	Dalam kaitannya penyusunan program kegiatan sekolah, beliau selalu melibatkan warga sekolah baik itu wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana, kepala staf tata usaha, dan para guru. Semua yang ikut terlibat diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat seputar program kegiatan sekolah.
2	Bertindak selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi	Dalam bertindak kepala sekolah selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadi beliau selalu mengutamakan datang kesekolah dulu walupun sebentar, baru permisi untuk urusan kepentingan pribadi saya. Sebagai contoh ada guru permisi dengan kepala sekolah tidak hadir ke sekolah karena mau menghadiri pesta saudara, hal yang seperti itu yang beliau tidak suka, seharusnya dia kesekolah dulu baru dia permisi untuk urusan pribadinya

3	Menjalankan tugas dengan menunjukkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat pada para bawahan	<p>Dalam menjalankan tugas kepala sekolah harus dapat memberikan contoh perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dari para bawahan. Dengan selalu mengingatkan pada bawahan untuk selalu bekerjasama untuk memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa-siswanya lulus 100%. Sekolah ini merupakan sekolah negeri yang memperoleh nilai akreditasi “A” dan sering meraih berbagai juara, baik ditingkat kecamatan, kota, ataupun nasional. Sekolah ini adalah sekolah favorit yang berada di wilayah Kota Pematangsiantar, yang peminatnya tiap tahun sangat banyak.dari banyaknya lulusan dari sekolah ini yang menduduki jabatan di instansi-instansi pemerintah maupun swasta</p>
4	Menumbuhkan rasa percaya dari para bawahan	<p>Kepala sekolah tidak akan ragu-ragu dan selalu menepati janji untuk memberikan tugas tambahan kepada bapak ibu yang kinerjanya bagus, yang mana tugas tambahan itu kan ada honorinya jadi dapat menambah penghasilan mereka.</p> <p>Contoh tugas tambahan itu yaitu menjadi pembimbing kegiatan ekstrakurikuler.,jadi dapat memacu untuk guru yang lain agar juga memiliki kinerja yang baik.Beliau tidak mau kehilangan kepercayaan dari bawahan.</p>

2. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui

Kepemimpinan Transformasional

a. Komponen Stimulasi Intelektual

Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan intelektual yang baik untuk dapat berupaya mendorong para guru meningkatkan kinerja. Tugas menstimulus para bawahan terutama para guru sangatlah diperlukan, karena mereka membutuhkan dukungan untuk membantu para guru mengatasi masalah dalam proses pembelajaran, selain itu dorongan untuk mencoba sistem baru adalah hal penting selain dukungan teknis untuk membantu memecahkan masalah dalam pengembangan pembelajaran. Disini kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar berupaya memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa dengan menggunakan metode gaya mengajar yang baru dan memanfaatkan sarana dan prasarana dengan begitu akan dapat menerima informasi yang lebih baik.

Dengan kebebasan dan memberikan kesempatan kepada guru mengikuti pelatihan-pelatihan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan demikian para guru dapat mendesain perangkat pembelajaran sesuai kebutuhan para siswa dan lingkungan. Sehingga kinerja guru dapat meningkat dari yang model lama dengan cara baru yang inovatif yang sesuai dengan perkembangan zaman. Contohnya para guru sudah dapat mendesain pembelajaran dengan membuat *slide, power point*, dan video pembelajaran yang lebih menarik dan kompeten yang mudah diterima siswa..

b. Komponen Konsiderasi Individual

Dari hasil penelitian upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam meningkatkan kinerja guru dengan berupaya terbuka dalam menghadapi masalah bawahan baik pribadi maupun organisasi. dan berupaya mempermudah keluhan-keluhan maupun masalah yang disampaikan kepada sekolah. Dengan sikap demikian bawahan yang sedang menghadapi masalah pribadi akan benar-benar menjadi anggota organisasi dan tidak sekedar bawahan yang balas jasanya berakhir dengan pemberian gaji /nafkah yang layak.

Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi. Dalam menghadapi masalah tersebut bawahan memerlukan perhatian dari atasan dan nasehat tentang cara-cara untuk mengatasinya. Pemimpin harus dapat memperhatikan keperluan, kepentingan dan suara dari para bawahannya. Sehingga dampaknya bawahan akan merasa kagum dengan kepala sekolah

c. Komponen Motivasi Inspirasional

Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar berupaya memberikan motivasi pada para guru sebagai tauladan yang baik bagi semua anggota masyarakat sekolah dalam menjalankan tugas secara optimal dan memberikan kesempatan para guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan mengirimkan perwakilan-perwakilan guru-guru untuk mengikuti peatihan-pelatihan sehingga dapat meningkatkan keterampilan para guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar ini dan diharapkan guru yang melaksanakan pelatihan dapat membagikan ilmu nya

dengan guru-guru yang tidak mengikuti pelatihan, dengan demikian semua kinerja guru dapat meningkat.

Selain itu Kepala sekolah juga memberikan motivasi dan kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi yaitu S2 , semua itu bertujuan selain untuk pribadi juga dapat mendukung jenjang karier yang dapat diterapkan tepat sasaran, sehingga dapat mendukung kemajuan sekolah dengan lebih baik. Begitu juga kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar berupaya menjalin komunikasi yang baik kepada bawahan walaupun komunikasinya lewat mana saja. Ini semua dilakukan kepala sekolah untuk menjaga agar tidak terjadi miss komunikasi dan masalah yang dihadapi mudah diselesaikan.

d. Komponen Pengaruh Idealis

Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam menyusun program kegiatan sekolah berupaya melibatkan dan memberikan kesempatan kepada warga sekolah untuk menyampaikan pendapat dan berkoordinasi terlebih dahulu pada tim manajerial, sehingga apa yang akan disampaikan pada rapat dapat selaras dan sejalan dengan baik.

Dalam memperlihatkan visi kemampuan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar berupaya memperlihatkan dalam urusan pribadi selalu mengutamakan kepentingan organisasi terlebih dahulu.

Sebagai pimpinan, kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar berupaya memberikan contoh perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dari

para bawahan dengan selalu mengingatkan pada bawahan untuk selalu bekerjasama untuk memajukan sekolah. Selain itu kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar untuk menumbuhkan kepercayaan dari para guru berupaya memberikan tugas tambahan kepada guru yang kinerjanya bagus, yang mana tugas tambahan itu akan menambah honor/ penghasilan guru yang bersangkutan.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 2 Pematangsiantar tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, maka dapat disimpulkan :

1. Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar dalam mempercepat tugas- tugas para guru dengan berlaku inovatif dan kreatif dari situasi lama dengan cara baru, dengan melibatkan seluruh komponen dalam pemecahan dan pengambilan keputusan. Memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan para guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar terbukti dengan kepala sekolah yang telah menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan pemecahan masalah serta perhatian. Kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi para guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar tercermin dari kedisiplinan waktu dan kerapian berpakaian yang menjadi contoh bagi para guru untuk menjalankan tugas secara optimal. Para guru kagum kepada kepala sekolah dan berusaha mencontohkannya dengan berbuat sama seperti yang dilakukan kepala sekolah yaitu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Kepala sekolah di SMA Negeri 2 Pematangsiantar juga selalu melibatkan warga sekolah dalam menyusun program kegiatan sekolah sehingga bawahan akan benar-benar merasa bagian dari organisasi dan

bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan, serta bekerjasama dengan para guru dalam meningkatkan kompetensi profesional.

2. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan transformasional yaitu dengan memberikan kebebasan pada guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam penyampaian ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa dengan menggunakan metode dan gaya mengajar yang baru dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia, dan memberikan kesempatan para guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan mengirimkan perwakilan guru-guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan-pelatihan sehingga dapat meningkatkan ketrampilan para guru dalam menyampaikan ilmu kepada anak didik dengan metode dan situasi baru yang inovatif dan kreatif yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar selalu menjaga komunikasi antar sesama anggota masyarakat sekolah melalui komunikasi langsung maupun komunikasi jarak jauh supaya tidak terjadi miss komunikasi. Kemampuan kepala. sekolah dalam menumbuhkan rasa percaya dari para guru. di SMA Negeri 2 Pematangsiantar ini bisa dibuktikan dengan kepala sekolah menepati janji untuk memberikan tugas tambahan kepada guru yang kinerjanya bagus.

B. Implikasi

Implikasi penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini mengkaji tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Diperoleh dari temuan penelitian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar mampu menstimulus bawahan untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan cara baru, memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya, memberikan motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya. Dan mampu menumbuhkan rasa percaya dan hormat dari para bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru agar lebih optimal serta untuk menambah wawasan dan pengalaman baru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

2. Implikasi Praktis

Kepala sekolah harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru, untuk itu diperlukan sosok pemimpin yang dapat mengupayakan perubahan kearah yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja guru. Perubahan itu dapat diaplikasi oleh pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki kemampuan menstimulus bawahan untuk berlaku inovatif dan kreatif, kemampuan memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu, kemampuan

memberikan motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya, dan mampu menumbuhkan rasa percaya dan hormat dari para guru.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian untuk itu peneliti memberikan saran kepada kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar supaya tetap melaksanakan, meningkatkan dan mempertahankan selalu empat komponen kemampuan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru, untuk mencapai tujuan organisasi sekolah yang optimal. Dan selalu memperhatikan kompetensi guru dengan selalu memberikan pelatihan-pelatihan dalam penggunaan *power point, slide dan video* dalam mendukung pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta : Kencana
- Afshari, Bakar, Luan, & Siraj. (Shinta, 2018). “*Factors Affecling The Transformasional Leadership Role Of PrincipleIn Implementing Ict In schools*”. *Journal Of Education Technology*, 11 (4): 164-176.
- Arikunto, Suharsimi 2014 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cahaya, Siska dan Roesminingsih, Erny dengan judul “ *Implementasi Kepemimpinan Transformasional di SD Muhammadiyah 4 Surabaya*”.
- Devi, 2012. *Hubungan Antara Aktifitas Mengikuti Musyawarah Guru MataPelajaran (MGMP) Dan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP Negeri1 Pangkalan Kerinci Kcamatan Pelalawan*. Jurnal : Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua.Jakarta Prenada Media.
- Fatinam, Aswandi, dan Hj Masluyah, dengan judul “ *Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Profesional Guru Di SD Negeri 71 Kecamatan Pontianak Barat*”.
- Farida Susanti dengan judul “ *Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah I Depok Sleman*”.
- Handoko, T Hani, (2012) *Manajemen*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua puluh Tiga, Oktober 2012, Yogyakarta
- James M.Burns, 2010, *Leardership (Harper Perennial Political Classics). Ist Edition). Harper Perennial Modern Slassic)*
- Jones, J, Jenkin, M, & Lord, S, (2006). *Depeloping effective teacher performance, London: Pul Chapman Publishing*
- Kartono, K.2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kurniawati, Ain. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah di*

MI Negeri Jejeran Bantul. Tesis Tidak diterbitkan, 2016 dalam www.digilib.uin-suka.ac.id, diakses 01 Februari 2018, pukul 08:25 WIB.

Kemdiknas. (2011). Buku Kerja Kepala Sekolah. Lastiko Runtuwenw, 2011. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Sekolah Sebagai Komunitas Pembelajar*. Kanwil Kementerian Agama Prov. Sulut Bekerjasama Dengan Yayasan Pendidikan Katolik Keuskupan Manado.

Lazaruth, Soewadji Kepala Sekolah, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada 2007.

Lubis, Syaifuddin, dkk (2018) *Pengantar Manajemen*, Penerbit Madenatera.

Lunerburg, Fred C, Allan C .Omstein (2000). *Educational administration Concepts and Practices*. Belmont USA. Wadsworth / Thomson Learning.

Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

Mgmpkwugurunkid.blogspot.com/2014/01/manfaat-mgmp-bagi-guru.html?m=1.Ondi

Mulyasa. E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi dan Kompetensi Guru

Prasetia, Melfayetty, Dewi (2020).The Effect of Transformational Leadership and Academic Optimism Culture OnTeacher Empowerment and Motivation Along Its Impact on the Effectiveness of Medan State Junior High School. International Journal on Language, Research and Education Studies(IJLRES) Vol. 4, No. 2, 2020 Journal, P.276 – 290

Rees, Erik.2001 *Seven Principles of Transformasional Leadership : Creating A Synergy. Of Energy*; Onlinecicministry.org.

Robbins dan Judge 2008. *Prilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Jakarta Salemba Empat.

—————,—————(2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta Salemba Empat, Cetakan Keenam.

Rochmah Hidayati, dengan judul “ *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri 67 Sungai Raya*”.

- Saondi dan Aris Suherman, 2010. *Etika Profesi Keguruan* Bandung Aditama.
- Sugiyono,. (2014) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sulhati, Rosliana, (2018) “ *Pengaruh Komunikasi Kohesivitas Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja MGMP di MAN 2 Model Medan*”,
Jurnal : APPPTMA Ke -8
- Tim Pengembang Bahan Ajar Profesi Kependidikan FIP-UNIMED. Penerbit Unimed Press Universitas Negeri Medan, Edisi Revisi 2019.
- Usman, M. Uzer. (2011) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya Permendiknas RI Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.
- UU RI No.14 Tahun 2014 Tentang Guru dan Dosen, Sinar Grafika, Jakarta 2004.
- Wahjono, SI (2011) *Kepemimpinan Transfrmasional di Sekolah Muhammadiyah*.
Jurnal Manajemen Bisnis FEB Universitas Muhammadiyah Malang.
Edisi April 2011. Vol. 1 <http://manajemen umm.ac.id?home> diakses pada tanggal 21 Desember 2015 pukul 19.30 WIB.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*.
Bandung: Alfabet
- Wau, Yasaratodo, Tim Pengembang Bahan –Bahan Ajar Profesi Kependidikan FIP- UNIMED, Penerbit Unimed Press Universitas Negeri Medan, Edisi Revisi 2019.
- Wirawan, (2014) *Kepemimpinan (Teori Psikologi Prilaku Organisasi Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Wuradji (2009) *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*
Yogyakarta, Gama Media.
- Yulk, Gary, 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta Indeks.

LAMPIRAN 1 PERMOHONAN IZIN RISET



la menjawab surat ini agar disebutkan
mor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Nomor : 745 /IL.3-AU/UMSU-PPs/F/2020
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 03 Shafar 1442 H
21 September 2020 M

Kepada Yth :
**Kepala Sekolah SMA Negeri 2
Pematang Siantar**
di
Tempat-

*Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme serta intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : FRANK ENDANG SARI
NPM : 1920060022
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI DI SMA NEGERI 2
PEMATANG SIANTAR).

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P

LAMPIRAN 2 IZIN RISET



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) SMA NEGERI 2
Jln. Patuan Anggi No. 8 Kec. Siantar Utara Telp. (0622) 21929 Kode Pos : 21146
Website: www.sman2siantar.sch.id Email : smandups@yahoo.co.id
NSS. 301076303003 NPSN : 10211704 Akreditasi : A



SURAT KETERANGAN RISET / PENELITIAN

Nomor : 0230/I05.4/SMA.02/MN/IX/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar, menerangkan bahwa :

Nama : **FRANK ENDANG SARI**
NPM : 1920060022
Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Jenjang Program : Pasca Sarjana (S-2)

Adalah memberikan **Izin Riset** pada tanggal 22 September 2020 di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, hal ini sehubungan dengan Surat Direktur UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA, Nomor : 749/II.3-AU/UMSU-PPs/F/ 2020, tanggal 21 September 2020.

Hal Permohonan dalam rangka Penyusunan Tesis dengan Judul:

“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)”

Demikianlah Surat Keterangan Riset ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



LAMPIRAN 3

HASIL WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH SMA NEGERI 2 PEMATANGSIANTAR

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Stimulasi Intelektual

Peneliti : Apakah bapak selaku kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif kepada para guru?

Kepala sekolah : Ya, ide tidak harus datang dari saya, tetapi saya selalu terbuka menerima aspirasi atau ide-ide dari bawahan saya untuk kemajuan sekolah ini. Seandainya ada ide-ide baru dari para guru saya senang menerimanya dan saya buka dalam forum rapat agar didiskusikan sebagaimana baiknya untuk ditindak lanjuti sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Peneliti : Bagaimana cara bapak untuk menggali ide-ide kreatif dan inovatif tersebut?

Kepala sekolah : Untuk menggali ide-ide inovatif dan kreatif banyak cara diantaranya terus menambah ilmu dengan cara gemar membaca sehingga menambah wawasan untuk berlaku kreatif dan dapat menyesuaikan dengan lingkungan dan kebutuhan para siswa. agar dapat menghasilkan suatu ide yang dapat menambah inovasi pembelajaran sehingga kinerja guru nampak dengan jelas, serta dibutuhkan saran dan kritik dari para guru, karena itu merupakan pengembangan ide yang dimiliki oleh para guru, Untuk itu saya selaku pimpinan selalu menanggapi positif atas saran dan kritikan tersebut

Peneliti : Apakah semua masalah yang dihadapi guru melibatkan bapak sebagai kepala sekolah?

Kepala sekolah : Tidak semua masalah guru saya ikut terlibat terkadang kalau masalahnya tidak terlalu berat mereka dapat menyelesaikannya sendiri dengan begitu para guru dapat mencari cara baru dalam memecahkan suatu masalah.

2. **Konsiderasi Individual**

- Peneliti** : Apakah bapak terbuka dalam dalam menghadapi masalah bawahan baik pribadi maupun organisasi?
- Kepala sekolah** : Saya selalu bersedia menerima keluhan-keluhan bawahan masalah pribadi yang dihadapi guru-guru.
- Peneliti** : Apakah keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para guru dapat bapak permudah walaupun itu melalui komunikasi jarak jauh?
- Kepala sekolah** : Saya tidak mempersulit komunikasi mau lewat mana saja keluhan-keluhan maupun masalah itu disampaikan saya terima dengan hati terbuka.
- Peneliti** : Mengapa bapak terlalu terbuka sementara itu menyangkut masalah pribadi para guru itu sendiri?
- Kepala sekolah** : Karena saya merasa guru-guru itu adalah bagian keluarga saya dalam organisasi yang harus saya bantu.
- Peneliti** : Apakah bapak mendukung program pemerintah dalam hal mencegah dan memberantas penyakit menular seperti covid ini dengan cara vaksinasi ?
- Kepala Sekolah** : Kalau pemerintah mencanangkan program vaksinasi disekolah ini ya saya sangat setuju dan mendukung karena program ini kan bertujuan untuk mencegah dan memberantas penyakit menular , kalau program ini berhasil kan kita sangat senang, artinya sekolah mudah-mudahan dapat dibuka kembali untuk tatap muka, karena semua baik guru dan siswa juga sangat merindukan suasana tersebut”.

3. **Motivasi Inspirasional**

- Peneliti** : Dalam memotivasi para guru apakah bapak sudah mengutamakan kedisiplinan?
- Kepala sekolah** : Ya, sampai saat ini saya selalu mengutamakan kedisiplinan dengan datang tepat waktu kesekolah. seandainya pun telat, saya konfirmasi ke staf tata usaha atau guru yang lain. Dengan konsisten saya datang tepat waktu diharapkan dapat memotivasi guru-guru untuk dapat disiplin tepat waktu.

Peneliti : Selain menerapkan kedisiplinan apakah ada perilaku yang dapat memotivasi para guru?

Kelapa sekolah : Ada... yaitu masalah kerapian untuk berpakaian seragam yang sudah menjadi ketentuan peraturan-peraturan sekolah.

Peneliti : Bagaimana cara bapak sebelum memotivasi para guru agar para guru menjalankan tugas secara optimal?

Kepala sekolah : Sebelum saya memotivasi para guru saya terlebih dahulu memotivasi diri sendiri dan memberikan arahan yang bermanfaat bagi para guru dalam menjalankan tugas secara optimal.

Peneliti : Apakah bapak memperhatikan jenjang karir para guru?

Kepala Sekolah : Ya, saya selalu memberikan kesempatan dan mendukung bagi para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi guru, yang penting kegiatan itu positif untuk peningkatan kinerja guru.

4. Pengaruh Idealis

Peneliti : Apakah dalam penyusunan program kegiatan sekolah bapak selalu melibatkan warga sekolah?

Kepala sekolah : Dalam kaitannya penyusunan program kegiatan sekolah saya selalu melibatkan warga sekolah baik itu wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana, kepala staf tata usaha, dan para guru. Semua yang ikut terlibat diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat seputar program kegiatan sekolah.

Peneliti : Apakah bapak dalam bertindak selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi?

Kepala Sekolah : Dalam bertindak saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana saya selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadi saya selalu mengutamakan datang kesekolah dulu walaupun sebentar, baru saya permissi untuk urusan kepentingan pribadi saya. Sebagai contoh ada guru permissi dengan saya tidak hadir ke sekolah karena mau menghadiri pesta saudara, hal yang seperti itu yang saya tidak suka ,

seharusnya dia kesekolah dulu baru dia permisi untuk urusan pribadinya

Peneliti : Apakah bapak sebagai kepala sekolah dalam menjalankan tugas sudah menunjukkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat pada para bawahan

Kepala Sekolah : Ya, dalam menjalankan tugas saya harus dapat memberikan contoh perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat dari para bawahan. Dengan selalu mengingatkan pada bawahan untuk selalu bekerjasama untuk memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa-siswanya lulus 100%. Sekolah ini merupakan sekolah negeri yang memperoleh nilai akreditasi “A” dan sering meraih berbagai juara, baik ditingkat kecamatan, kota, ataupun nasional. Sekolah ini adalah sekolah favorit yang berada di wilayah Kota Pematangsiantar, yang peminatnya tiap tahun sangat banyak.dari banyaknya lulusan dari sekolah ini yang menduduki jabatan di instansi-instansi pemerintah maupun swasta.

Peneliti : Bagaimana cara bapak menumbuhkan rasa percaya dari para bawahan ?

Kepala sekolah : Saya selalu bilang pada bawahan saya, bahwa saya tidak akan ragu-ragu untuk memberikan tugas tambahan kepada bapak ibu yang kinerjanya bagus, yang mana tugas tambahan itu kan ada honorinya jadi dapat menambah penghasilan mereka. Tugas tambahan itu seperti sebagai pembina salah satu organisasi yang mana dampaknya akan dapat menambah penghasilan guru yang kinerjanya bagus”. Contoh tugas tambahan itu yaitu menjadi pembimbing kegiatan ekstrakurikuler.Janji itu sudah saya penuhi, saya sudah memberikan tugas tambahan itu kepada guru yang kinerjanya bagus, jadi dapat memacu untuk guru yang lain agar juga memiliki kinerja yang baik.Saya tidak mau kehilangan kepercayaan dari bawahan saya.

LAMPIRAN 4

HASIL WAWANCARA DENGAN GURU SMA NEGERI 2 PEMATANG SIANTAR

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Stimulasi Intelektual

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif dan kreatif kepada para guru?

Ibu Tumini : Ya... kepala sekolah selalu memberikan ide-ide baru dan menerima ide-ide dari setiap guru untuk kemajuan sekolah.

Peneliti : Apakah kepala sekolah dalam menerima ide-ide baru mendiskusikannya dalam rapat untuk di tindak lanjutin?

Ibu Tumini : Ya... kepala sekolah dalam menerima ide-ide baru selalu mendiskusikannya dalam rapat untuk di tindaklanjuti. Dalam diskusi atau rapat kepala sekolah selalu membuka forum untuk guru memberikan saran atau kritikan, karena menurut beliau kritikan dan saran dari kami merupakan salah satu bentuk pengembangan ide.

Bpk Simanullang: Kepala sekolah bersama kami tim managerial selalu membuka forum diskusi untuk penyampaian ide-ide dari para guru dan apabila ide-ide itu diterima maka akan ditindak lanjuti untuk kemajuan sekolah dan apabila belum cocok maka akan sama-sama dirapatkan kembali sampai ide-ide tersebut menemukan tujuan yang tepat.

Peneliti : Apakah semua masalah yang dihadapi para guru melibatkan kepala sekolah dalam pemecahannya?

Ibu Tumini : Kepala sekolah dapat membantu memecahkan masalah dengan menemukan solusi. Tetapi tidak selamanya masalah yang kami hadapi harus kami selesaikan kepada kepala sekolah, terkadang kepala sekolah memberikan kesempatan kepada kami terlebih dahulu untuk mencari solusinya, kalau kami sudah tidak mampu lagi menyelesaikan masalah, baru kepala sekolah turun tangan ikut menyelesaikannya sampai tuntas.

2. **Konsiderasi Individual**

- Peneliti** : Apakah kepala sekolah terbuka dalam menghadapi masalah bawahan?
- Ibu Ramadhani** : Ya, kepala sekolah sangat berperan sebagai pendengar yang baik,. Beliau selalu mendengarkan keluhan-keluhan yang dihadapi kami guru-guru dan menindak lanjuti.
- Peneliti** : Apakah kepala sekolah sudah mengkoordinasikan pada ibu selaku penanggung jawab UKS untuk mendukung program pemerintah menyelesaikan masalah pandemi covid-19 ini dengan melaksanakan vaksinasi pada warga sekolah?
- Ibu Nova** : Masalah pandemi covid 19 ini , sudah dikoordinasi oleh kepala sekolah kepada saya selaku penanggung jawab UKS, beliau sudah memerintahkan pada saya untuk berkoordinasi dengan dokter dari puskesmas setempat untuk pencegahan dan pemberantasan penyakit menular melalui vaksinasi dan sebagainya, dijadwalkan bulan mei kami sudah divaksinasi”.

3. **Motivasi Inspirasional**

- Peneliti** : Apakah dalam memotivasi para guru kepala sekolah sudah mengutamakan kedisiplinan?
- Ibu Tumini** : Ya...kepala sekolah selalu datang tepat waktu hanya saja kalau ada keterlambatan beliau mengkonfirmasi dengan staf tata uaha atau guru lainnya.
- Bpk Simanullang**::Kepala sekolah sangat konsisten dalam kedisiplinan terutama masalah kehadiran, beliau selalu hadir sebelum bel berbunyi , kaluapun beliau terlambat beliau selalu konfirmasi dengan saya karena tugas saya selaku wakil kepala sekolah bagian kurikulum adalah melaporkan persentase ketidak hadiran para guru dalam PBM.
- Peneliti** : Selain menerapkan kedisiplinan apakah ada perilaku kepala sekolah yang dapat memotivasi para guru?
- Ibu Ramadhani** : Ya, kepala sekolah sampai sejauh ini selalu memberikan contoh yang baik dengan datang tepat waktu , sehingga kalau ada guru yang terlambat atau tidak menjaga kerapian beliau akan menegur dan memanggilnya Tindak lanjutnya hanya sebatas teguran dan pemanggilan

saja tidak ada sanksi yang berat yang diberikan. Tapi dengan begitu kami bawahan merasa diperhatikan.

Bpk Suhardianto: Kepala sekolah orangnya sangat disiplin, setiap pagi beliau sempatkan berdiri didepan gerbang bersama kami satpam untuk memantau warga sekolah walaupun hanya sebentar, karena beliau selalu keliling sekitar sekolah sebelum bel berbunyi.

Ibu Edna : Beliau selalu mengingatkan saya selaku kasubag tata usaha untuk tidak lupa membunyikan bel pada pukul 07.00 Wib setiap hari senin dan pukul 07.25 pada hari selasa s/d hari sabtu.

Peneliti : Apakah kepala sekolah memperhatikan jenjang karir bawahannya? Dalam bentuk apa!

Ibu Tumini : Ya, kepala sekolah selalu memberikan kesempatan dan mendukung bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi guru dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang penting kegiatan itu positif untuk peningkatan kinerja guru.

Bapak Togar P : Selain mengikutkan pelatihan-pelatihan para guru juga disarankan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi yaitu S2, semua itu bertujuan selain untuk pribadi juga dapat mendukung jenjang karier yang dapat diterapkan tepat sasaran, sehingga dapat memajukan sekolah lebih baik lagi

Peneliti : Apakah kepala sekolah memberitahukan permasalahan yang berhubungan dengan sekolah oleh para guru?

Ibu Ramadhani : Kepala sekolah selalu memberitahukan setiap permasalahan yang berhubungan dengan sekolah, kepala sekolah sudah pasti mengkomunikasikannya dengan para guru. Hanya saja komunikasinya lebih sering lewat media elektronik ini dilakukan karena pada saat ini terjadi Pandemi Covid-19, yang mengharuskan pembelajaran daring, sehingga tidak semua guru berada di sekolah pada saat pembelajaran, yang dikhawatirkan ketika ada informasi yang akan disampaikan ada guru yang berhalangan hadir. Dalam berkomunikasi kami memakai Grup Whatsapp sekolah, ketika ada hal yang perlu disampaikan melalui grup wa sehingga para guru mengetahuinya secara bersamaan, dan menjaga agar tidak

ada terjadi miss komunikasi dan masalah yang dihadapi terselesaikan dengan baik.

4. Pengaruh Idealis

Peneliti : Apakah dalam penyusunan program kegiatan sekolah kepala sekolah selalu melibatkan warga sekolah?

Ibu Tumini : Ya, kepala sekolah sejauh ini dalam kaitannya menyusun program sekolah selalu melibatkan warga sekolah dengan cara musyawarah, sehingga warga sekolah merasa diperlukan keberadaannya saat pengambilan keputusan atau menyusun suatu program kegiatan sekolah.

Bpk Simanullang: Kepala sekolah dalam menyusun program kegiatan sekolah selalu mengkoordinasikan terlebih dahulu pada kami tim managerial di SMA Negeri 2 Pematangsiantar, sehingga apa yang akan disampaikan dalam rapat-rapat koordinasi yang menyangkut kegiatan sekolah dapat selaras dan sejalan dengan baik

Peneliti : Apakah kepala sekolah dalam bertindak selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi?

Ibu Tunimi : Ya, kepala sekolah dalam bertindak saya selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dimana beliau selalu memperlihatkan dalam hal urusan pribadinya selalu mengutamakan datang kesekolah dulu walupun sebentar, baru beliau permisi untuk urusan kepentingan pribadinya. Beliau tidak suka kalau ada guru yang permisi untuk tidak datang kesekolah karena ada urusan pribadi Sebagai contoh ada guru permisi tidak hadir ke sekolah karena mau menghadiri pesta saudara, hal yang seperti itu yang beliau tidak suka , kepala sekolah menganjurkan kalau ada hal seperti itu seharusnya kami itu kesekolah dulu baru permisi untuk urusan pribadinya.

Ibu Maimunnah: Memang benar kepala sekolah paling tidak suka kalau ada bawahannya permisi dengan mengutamakan urusan pribadi daripada urusan sekolah, sebagai contoh saya sendiri pernah mau permisi untuk menghadiri pesta family, benar-benar tidak diberi izin, pinomat datang dulu

kesekolah memberikan tugas yang akan disampaikan pada siswa baru boleh permisi

Peneliti : Apakah kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sudah menunjukkan perilaku yang menghasilkan rasa hormat pada para bawahannya?

Ibu Ramadhani : Ya, dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah sudah menunjukkan perilaku yang dapat menghasilkan rasa hormat kepada bawahannya. Dalam kesehariannya kepala sekolah selalu mengingatkan pada para guru untuk selalu bekerja sama dalam memajukan sekolah. Ini terbukti tiap tahun siswa-siswanya lulus 100% dan yang peminatnya tiap tahun sangat banyak..

Peneliti : Apakah kepala sekolah sudah menumbuhkan rasa percaya kepada para guru?

Ibu Tumini : Ya, kepala sekolah sejauh ini selalu menepati janjinya bagi guru yang kinerjanya bagus beliau akan memberikan tugas tambahan sebagai pembina salah satu organisasi yang mana dampaknya akan dapat menambah penghasilan guru yang kinerjanya bagus.

Bapak Torang : Saya sendiri sebagai guru yang diberi tugas tambahan menjadi pembina kegiatan ekstrakurikuler PMR, merasakan bantuan material dari kepala sekolah dengan memberikan penghasilan tambahan, saya sangat berterima kasih pada beliau yang sudah memberikan penghargaan pada guru yang kinerjanya bagus

Lampiran 5 Foto Dokumentasi

Foto dokumentasi rapat kepala sekolah dengan wakil-wakil kepala sekolah.



Foto dokumentasi rapat umum yang melibatkan seluruh warga sekolah



Foto dokumentasi wawancara dengan kepala sekolah (Pak Hasbiansyah)



Foto dokumentasi wawancara dengan guru (Ibu Ramadhani)



Foto dokumentasi wawancara dengan guru (Ibu Tumini)



LAMPIRAN 6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Frank Endang Sari lahir di Pematangsiantar pada tanggal 29 Juni 1978, Putri keenam dari Bapak Syulam Majid dan Ibu Rukiyah. Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 122362 Pematangsiantar masuk tahun 1985 dan tamat pada tahun 1991. Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 7 Pematangsiantar tahun masuk 1991 dan tamat pada tahun 1994 serta Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Pematangsiantar tahun masuk 1994 dan tamat pada tahun 1997.

Tahun 1997 melanjutkan pendidikan di Universitas Negeri Medan (UNIMED) pada Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi tahun masuk 1997. Pada tahun 2002 Penulis memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi.

Tahun 2002 memulai karir sebagai guru honor di SDN 12270 Pematangsiantar dari tahun 2002-2004. Pada tahun 2004-2021 (sampai sekarang) menjadi guru di SMA Swasta Tamansiswa Pematangsiantar. Sejak tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan pada tanggal 03 Agustus 2021 penulis mempertahankan Tesis dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri 2 Pematangsiantar)”.