

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar Negeri Banjarmasin Timur

Rina Fadliah

FKIP, Universitas Achmad Yani Banjarmasin

Email : rinauay70@yahoo.com

Abstract: *This research uses a quantitative descriptive approach, using basic statistics or descriptive statistics. To find out the principal's leadership, the researcher interviewed the teachers at the school, because it was the teachers who felt the principal's leadership. The population in this study was 389 state elementary school teachers in East Banjarmasin. The sample size (taking the number of samples) where if the population is known, the Taron Yamane formula is used is 111 for state elementary school teachers in East Banjarmasin. It was concluded that the Transformational Leadership of School Principals at State Elementary Schools in East Banjarmasin was Good.*

Keywords: *Leadership; Transformational; Headmaster*

Abstrak: Penelitian ini menggunakan pendekatan dekriptif kuantitatif, dengan memakai statistic dasar atau statistic deskriptif. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, peneliti mewancarai guru-guru di sekolah tersebut, karena guru-gurulah yang merasakan kepemimpinan kepala sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Banjarmasin Timur sebanyak 389 orang. Ukuran sampel (Pengambilan jumlah sampel) yang apabila populasinya sudah diketahui digunakan rumus *Taron Yamane* sebanyak 111 pada guru sekolah dasar negeri di Banjarmasin Timur. Disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada SD Negeri di Banjarmasin Timur adalah Baik.

Kata kunci: Kepemimpinan; Transformasional; Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari pengaruh perkembangan globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang pesat. Era pasar bebas juga merupakan tantangan bagi dunia pendidikan Indonesia, karena terbuka peluang lembaga pendidikan dan tenaga pendidik dari mancanegara masuk ke Indonesia. Untuk menghadapi pasar global maka kebijakan pendidikan nasional harus dapat meningkatkan mutu pendidikan, baik akademik maupun non-akademik, dan memperbaiki manajemen pendidikan agar lebih produktif dan efisien serta memberikan akses seluas-luasnya bagi masyarakat untuk mendapatkan pendidikan.

Era globalisasi mengancam kemurnian dalam pendidikan. Banyak didirikan sekolah-sekolah dengan tujuan utama sebagai media bisnis. John Micklethwait menggambarkan sebuah kisah tentang persaingan bisnis yang mulai merambah dunia pendidikan dalam bukunya "Masa Depan Sempurna" bahwa tibanya perusahaan pendidikan menandai pendekatan kembali ke masa depan.

Salah satu ciri utamanya ialah semangat menguji murid ala Victoria yang bisa menyenangkan Mr. Gradgrind dalam karya Dickens. Perusahaan-perusahaan ini harus membuktikan bahwa mereka memberikan hasil, bukan hanya bagi murid, tapi juga pemegang saham (Micklethwait, 2007: 166).

Untuk mengantisipasi pembangunan bidang pendidikan juga memerlukan SDM yang memadai. Sekolah sebagai satu institusi yang membangun pendidikan membutuhkan SDM yang memadai agar tujuan pendidikan dapat diwujudkan. Penyelenggaraan pendidikan yang efektif di sekolah sangat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penyelenggaraan pendidikan sesuai amanat undang-undang, baik Undang-Undang Dasar 1945 maupun Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 11 ayat (1) menegaskan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa deskriminasi.

Penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenjang dan satuan pendidikan ditentukan oleh faktor guru, sehingga kualitas guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan (Hamalik, 2000).

Dalam organisasi sekolah, guru merupakan salah satu komponen pembelajaran yang mempunyai peranan sangat penting. Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi di sekolah tentunya terkait langsung dengan mekanisme kerja. Guru adalah pelaksana pendidikan terdepan yang tidak berdiri sendiri, akan tetapi selalu dalam kebersamaan dengan pihak lain seperti kepala sekolah, tenaga pendidik lainnya, administrasi sekolah, serta masyarakat. Dalam penyelenggaraan pendidikan, guru memiliki sejumlah tugas untuk mencapai produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan/kemajuan dari guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Guru yang produktif adalah guru yang terinspirasi dengan kreasi-kreasi baru dalam mengajar di kelas, dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diinstruksikan kepala sekolah dengan tepat waktu, berusaha mengembangkan karirnya dengan membaca buku-buku yang sesuai dengan profesinya, dan mengikuti pelatihan tentang peningkatan kemampuan mengajar, memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki disiplin kerja yang baik, mengajar dengan ketulusan hati, serta melaksanakan pekerjaannya dengan perencanaan yang matang. Guru yang produktif adalah kriteria guru yang paling diharapkan untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan.

Namun pada kenyataannya tidaklah seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan, yang menyebabkan sering terjadinya perubahan, serta semakin meluasnya pekerjaan yang diemban oleh guru. Padahal, sekolah memang membutuhkan tenaga-tenaga pengajar yang benar-benar berkualitas, produktif dan berkompeten, serta mampu mengantisipasi perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat. Semuanya itu tentunya akan sangat menuntut pengetahuan serta keahlian yang lebih baik lagi dari masing-masing guru. Untuk mengantisipasi masalah ini, maka pihak sekolah perlu mengadakan usaha-usaha pengembangan bagi para guru. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak pengelola pendidikan bekerjasama dengan sekolah-sekolah adalah melaksanakan pelatihan.

Guru sebagai central figure di kelas, sebagai makhluk sosial lainnya tentunya guru tidak lepas dari segala kekurangan. Maka untuk meminimalkan segala keterbatasan itu sebaiknya guru membutuhkan diskusi dan komunikasi dengan seorang yang dianggapnya memang kompeten termasuk member arahan. Di sekolah, kegiatan tersebut dilakukan dalam kegiatan supervisi dan pelaksanaannya disebut supervisor. Sekolah merupakan lembaga formal yang dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah mempunyai fungsi sebagai Administrator dan Supervisor di sekolah yang dipimpinnya.

Pendidikan di sekolah pada masa lampau berarti guru. Guru sebagai pusat atau sumber utama dalam pendidikan. Bahkan sayling Wen menuturkan bahwa “guru mampu mempengaruhi pemikiran seorang siswa, cara pandangnya, dan perilakunya seumur hidup” (Wen, 2003: 100).

Selain guru, di sekolah sebagai suatu sistem keterlibatan kepala sekolah sebagai pemimpin juga mempunyai peran yang sangat strategis dalam mendukung proses belajar mengajar di sekolah.

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peran kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Ada dua hal yang penting dari rumusan tersebut, yakni (1) Kepala sekolah sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah, (2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, syarat memiliki kepedulian kepada staf dan siswa. Dari posisi tertentu kepala sekolah dapat dipandang sebagai pejabat formal, sedang disisi lain kepala sekolah dapat berperan sebagai manajer, pemimpin, pendidik dan yang tak kalah pentingnya adalah kepala sekolah sebagai staf (Wahjosumidjo, 2002: 82).

Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut: (1) jujur; (2) percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan (Mulyasa, 2003).

Kepemimpinan kepala sekolah menurut teori mutakhir (Usman, 2011: 352) haruslah memiliki 25 kompetensi, yaitu (1) penyusunan program sekolah, (2) monitoring dan evaluasi, (3) manajemen kelembagaan, (4) kompetensi manajerial, (5) manajemen sarana dan prasarana, (6) pengembangan diri, (7) manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat, (8) wawasan kependidikan, (9) memahami sekolah sebagai sistem, (10) manajemen tenaga kependidikan, (11) supervisi pendidikan, (12) manajemen kesiswaan, (13) memberdayakan sumber daya, (14) manajemen waktu, (15) manajemen bimbingan dan konseling, (16) Laporan Akuntabilitas Kinerja Sekolah (LAKIS), (17) jiwa kepemimpinan, (18) koordinasi, (19) memahami budaya sekolah, (20) menyusun dan melaksanakan regulasi sekolah, (21) sistem informasi manajemen, (22) proses pengambilan keputusan, (23) akreditasi sekolah, (24) manajemen keuangan, serta (25) memiliki dan melaksanakan kreativitas inovasi dan jiwa kewirausahaan.

Bass (Natsir, 2004: 2-3) mengemukakan bahwa “kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan. Para bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan”. “Kepemimpinan transformasional harus dapat mengartikan dengan jelas mengenai sebuah visi untuk organisasi, sehingga para pengikutnya akan menerima kredibilitas pemimpin tersebut” (Su-yung Fu, 2000).

Menurut Bass sebagaimana yang dikutip oleh Robbins (Danim, 2009: 57), bahwa ada empat ciri kepemimpinan transformasional, yakni 1) Karismatik, 2) Stimulasi inspiratif, 3) Stimulasi intelektual dan 4) Pertimbangan individu.

Dari uraian di atas, penulis ingin menguraikan tanggapan guru-guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah di lingkungan sekolah dasar negeri pada kecamatan Banjarmasin Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan dekriptif kuantitatif, dengan memakai statistic dasar atau statistic deskriptif. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah, peneliti mewawancarai guru-guru di sekolah tersebut, karena guru-gurulah yang merasakan kepemimpinan kepala sekolah.

Populasi dalam penelitian ini adalah termasuk dalam populasi terbatas. Populasi terbatas adalah mempunyai sumber data yang jelas batasnya secara kuantitatif, sehingga dapat dihitung jumlahnya (Riduwan 2010: 55).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Banjarmasin Timur. Berarti yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SD Negeri saja, sedang guru SD Swasta tidak termasuk populasi penelitian. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin tahun 2013, maka didapat data jumlah guru SD Negeri per sekolah yang ada di Banjarmasin Timur adalah sebanyak 389 orang.

Dalam penelitian ini sangatlah layak bila menggunakan cuplikan / sampel dari populasi yang ada. Menurut Rakhmat (Riduwan, 2010: 65) bahwa dalam menentukan ukuran sampel (Pengambilan jumlah sampel) yang apabila populasinya sudah diketahui digunakan rumus Taron Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi yang ditetapkan

Dari rumus di atas, dapat dihitung jumlah sampel yang harus diambil datanya, jika presisi yang digunakan sebesar 8% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{389}{389 \cdot (0,08)^2 + 1}$$

= 111,47 $\approx$ dibulatkan 111 orang

Sebelum instrumen penelitian dijadikan alat perekam data, terlebih dahulu dilakukan uji *validitas* dan *reliabilitas* pada instrumen tersebut. Adapun instrumen yang diuji sebanyak 40 butir pertanyaan.

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto (Riduwan, 2010: 109) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengukur validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari hasil korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment*.

Sedangkan *reliabilitas* sama dengan konsisten atau keajekan (Sukardi, 2004: 127). Sementara itu, Kerlinger (1990: 708) menyatakan bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kata lain dari keandalan adalah kemantapan, konsistensi, prediktabilitas/keteramalan, dan ketepatan atau akurasi. Suatu instrumen penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur apa yang hendak diukur. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen hasil uji coba, digunakan rumus *Alpha-Cronbach* (Arikunto, 2002: 171).

Untuk dapat memberikan analisis deskripsi pada hasil data, secara matematis menggunakan pendekatan analisis rumus frekuensi relatif (Sudijono, 2018:43), yaitu:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Dimana:

- f = frekuensi yang sedang dicari persentasenya, dalam hal ini jumlah artikel yang konsisten dengan template jurnalnya.
- N = *Number of Case* (jumlah frekuensi/banyaknya individu) dalam hal ini jumlah artikel disetiap terbitan jurnalnya.
- P = angka persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sub Judul (Times New Roman 12 tebal, rata tengah, Kapital setiap kata)

Jika tabel digunakan, jelaskan tren dan poin penting dalam tabel. Tabel yang dicantumkan hanya terdiri dari garis horizontal. Judul tabel ditulis di atas tabel, sedangkan keterangan dan sumber ditulis di bawah tabel. Diagram dan gambar yang dimuat tidak melebihi ukuran lebar 15 cm dan panjang 20cm. Judul, keterangan, dan sumber gambar ditulis di bawah gambar.

Data tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dikumpulkan menggunakan angket yang terdiri dari 40 butir pertanyaan, kemudian responden dapat

memilih salah satu alternatif dari lima pilihan yang tersedia, yaitu (SL) Selalu, (SR) Sering, (KK) Kadang-kadang, (JR) Jarang dan (TP) Tidak Pernah dengan skala penilaian antara 5 sampai dengan 1, sehingga akan diperoleh jumlah skor minimumnya 40 dan maksimumnya 200. Adapun prosentase jawaban untuk masing-masing item/butir pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Prosentase Jawaban per Item Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

No	Pernyataan	SL		SR		KK		JR		TP	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1.	Kepala sekolah datang ke sekolah lebih awal dari anda	30	27,03	80	72,07	1	0,90	0	0,00	0	0,00
2.	Kepala sekolah merubah peraturan-peraturan yang kaku sehingga anda bekerja lebih fleksibel	7	6,31	83	74,77	21	18,92	0	0,00	0	0,00
3.	Kepala sekolah terbuka mengenai keuangan sekolah kepada anda	78	70,27	33	29,73	0	0,00	0	0,00	0	0,00
4.	Anda kagum atas kewibawaan Kepala sekolah	74	66,67	37	33,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00
5.	Kepala sekolah memuji anda pada saat kinerja anda baik	31	27,93	69	62,16	11	9,91	0	0,00	0	0,00
6.	Kedatangan Kepala sekolah lebih awal ke sekolah membuat anda bersemangat	51	45,95	60	54,05	0	0,00	0	0,00	0	0,00
7.	Kepala sekolah menyampaikan sesuatu kepada anda dengan jelas	7	6,31	93	83,78	11	9,91	0	0,00	0	0,00
8.	Kepala sekolah mampu memberikan inspirasi bagi anda untuk bekerja lebih baik lagi	7	6,31	104	93,69	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Fadliah, R.

9.	Kepala sekolah mampu memberikan motivasi pada anda untuk mengajar	70	63,06	41	36,94	0	0,00	0	0,00	0	0,00
10.	Kepala sekolah membawa masalah rumah tangga ke sekolah sehingga memarahi anda akibat masalahnya	0	0,00	0	0,00	15	13,51	37	33,33	59	53,15
11.	Kepala sekolah membedakan anda dengan guru yang lain	0	0,00	14	12,61	38	34,23	29	26,13	30	27,03
12.	Kepala sekolah menanya-kan pendapat anda mengenai kepemimpinan-nya untuk mengevaluasi kepemimpinannya selanjutnya	1	0,90	53	47,75	57	51,35	0	0,00	0	0,00
13.	Kepala sekolah mengem-bangkan ide-ide baru bagi anda	0	0,00	110	99,10	1	0,90	0	0,00	0	0,00
14.	Kepala sekolah melibatkan anda dalam pengambilan keputusan di sekolah	6	5,41	99	89,19	6	5,41	0	0,00	0	0,00
15.	Kepala sekolah kreatif mengembangkan program-program sekolah sehingga anda menjadi dapat melakukan program tersebut	6	5,41	105	94,59	0	0,00	0	0,00	0	0,00
16.	Kepala sekolah mengijin-kan anda untuk mengikuti	6	5,41	105	94,59	0	0,00	0	0,00	0	0,00

Fadliah, R.

	kegiatan tertentu diluar jam sekolah										
17.	Kepala sekolah memberi-kan tugas tambahan kepada anda diluar tugas anda sebagai pendidik	7	6,31	104	93,69	0	0,00	0	0,00	0	0,00
18.	Kepala sekolah demokratis kepada anda	12	10,81	99	89,19	0	0,00	0	0,00	0	0,00
19.	Kepala sekolah melibatkan anda untuk ikut dalam kegiatan ekstrakurikuler sekolah	0	0,00	111	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
20.	Kepala sekolah hadir pada acara-acara di sekolah anda	0	0,00	111	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
21.	Kepala sekolah meng-hormati anda dengan apa adanya	0	0,00	111	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
22.	Kepala sekolah mampu menunjukkan kepada anda bahwa dia bisa lebih baik dari yang diharapkan anda	0	0,00	111	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
23.	Kepala sekolah tidak terbuka mengenai keuangan sekolah kepada anda	0	0,00	0	0,00	0	0,00	33	29,73	78	70,27
24.	Kepala sekolah konsekuen dalam membuat keputusan kepada anda	0	0,00	111	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
25.	Kepala sekolah ber-semangat memaparkan segala sesuatu	1	0,90	93	83,78	17	15,32	0	0,00	0	0,00

	yang berhubungan dengan KBM kepada anda										
26.	Kepala sekolah memuji hasil kerja baik anda	2	1,80	82	73,87	27	24,32	0	0,00	0	0,00
27.	Kepala sekolah tidak mampu mengkomunikasikan segala sesuatu kepada anda secara efektif	0	0,00	2	1,80	109	98,20	0	0,00	0	0,00
28.	Kepala sekolah mampu memotivasi anda untuk rajin ke sekolah setiap hari	8	7,21	99	89,19	4	3,60	0	0,00	0	0,00
29.	Kepala sekolah tidak mampu memberikan inspirasi bagi anda dalam mengajar	0	0,00	52	46,85	59	53,15	0	0,00	0	0,00
30.	Kepala sekolah menerapkan pembaharuan yang positif dalam pola kerja anda	4	3,60	98	88,29	9	8,11	0	0,00	0	0,00
31.	Kepala sekolah membawa masalah intern sekolah anda ke luar lingkungan sekolah	0	0,00	0	0,00	54	48,65	27	24,32	30	27,03
32.	Kepala sekolah memperbaiki hal-hal yang tidak baik pada dirinya pada saat memimpin anda	8	7,21	97	87,39	6	5,41	0	0,00	0	0,00
33.	Kepala sekolah mempunyai ide-ide baru untuk memajukan sekolah anda	31	27,93	62	55,86	18	16,22	0	0,00	0	0,00
34.	Kepala sekolah melibatkan anda	8	7,21	35	31,53	68	61,26	0	0,00	0	0,00

	merencanakan program sekolah										
35.	Kepala sekolah tidak kaku dalam membimbing anda untuk melaksanakan berbagai kegiatan di sekolah	64	57,66	44	39,64	3	2,70	0	0,00	0	0,00
36.	Kepala sekolah mengharus anda untuk melaksanakan KBM di sekolah tanpa melakukan kegiatan apapun diluar jam sekolah	0	0,00	11	9,91	100	90,09	0	0,00	0	0,00
37.	Kepala sekolah hanya mendengarkan pendapat anda	0	0,00	1	0,90	110	99,10	0	0,00	0	0,00
38.	Kepala sekolah memberdayakan anda tidak sesuai dengan kemampuan anda	0	0,00	0	0,00	81	72,97	0	0,00	30	27,03
39.	Kepala sekolah dalam mengambil keputusan/ menghadapi segala sesuatu melibatkan anda	10	9,01	60	54,05	41	36,94	0	0,00	0	0,00
40.	Kepala sekolah tidak segan-segan memuji pencapaian yang dicapai oleh anda	34	30,63	66	59,46	11	9,91	0	0,00	0	0,00

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pada variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah yang terdiri dari subvariabel *Karismatik*, diperoleh data pilihan (SL) Selalu sebanyak 24,05%, (SR) Sering sebanyak 60,90%, (KK) Kadang-kadang sebanyak 5,05%, (JR) Jarang sebanyak 2,97% dan (TP) Tidak Pernah sebanyak 7,03%.

Pada subvariabel *Stimulasi Inspirasional*, diperoleh data pilihan (SL) Selalu sebanyak 13,81%, (SR) Sering sebanyak 58,71%, (KK) Kadang-kadang sebanyak 27,48%, (JR) Jarang sebanyak 0% dan (TP) Tidak Pernah sebanyak 0%.

Untuk subvariabel *Stimulasi Intelektual*, diperoleh data pilihan (SL) Selalu sebanyak 10,14%, (SR) Sering sebanyak 59,01%, (KK) Kadang-kadang sebanyak 19,37%, (JR) Jarang sebanyak 4,80% dan (TP) Tidak Pernah sebanyak 6,68%.

Untuk subvariabel *Pertimbangan Individual*, diperoleh data pilihan (SL) Selalu sebanyak 5,18%, (SR) Sering sebanyak 59,53%, (KK) Kadang-kadang sebanyak 28,60%, (JR) Jarang sebanyak 2,18% dan (TP) Tidak Pernah sebanyak 4,50%.

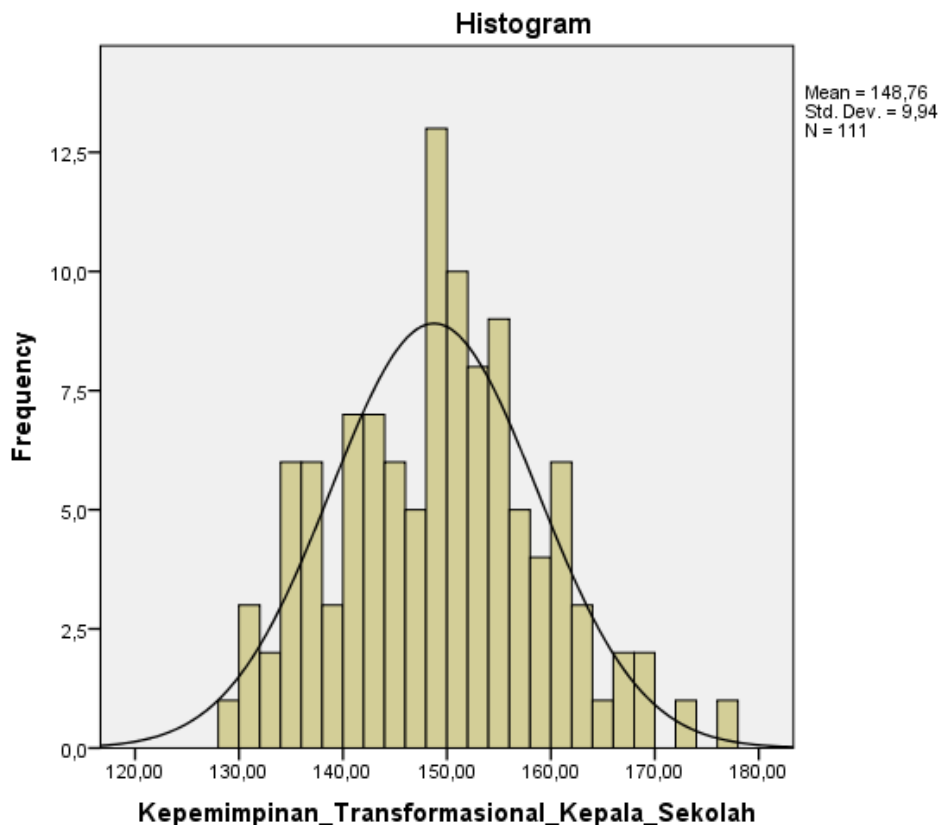
Adapun sebaran skor variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, dapat dilihat seperti di bawah ini:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Interval	Nilai Tengah	F	%
129 - 135	132	12	10,81
136 - 142	139	18	16,22
143 - 149	146	29	26,13
150 - 156	153	31	27,93
157 - 163	160	14	12,61
164 - 170	167	5	4,50
171 - 177	174	2	1,80
	Jumlah.....	111	100

Dari tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa pada rentang 129 – 135 ada 12 responden dengan prosentase 10,81%. Pada rentang 136 – 142 ada 18 responden dengan prosentase 16,22%. Pada rentang 143 – 149 ada 29 responden dengan prosentase 26,13%. Pada rentang 150 – 156 ada 31 responden dengan prosentase 27,93%. Pada rentang 157 – 163 ada 14 responden dengan prosentase 12,61%. Pada rentang 164 – 170 ada 5 responden dengan prosentase 4,50%. Pada rentang 171 – 177 ada 2 responden dengan prosentase 1,80%.

Data Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di atas tersebut jika dilihat dalam bentuk Histogram adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Histogram Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Selanjutnya, dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS Versi 20 diperoleh data sebagai berikut:

Statistics		
Kepemimpinan_Transfor masional_Kepala_Sekolah		
N	Valid	111
	Missing	0
Mean		148,7568
Median		149,0000
Std. Deviation		9,94002
Variance		98,804
Range		48,00
Minimum		129,00
Maximum		177,00

Berdasarkan data tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata dari variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah sebesar $\bar{x} = 148,7568$. Dibandingkan dengan $(Mi+Sdi) = 146,67$, maka rata-rata hitung juga berada di atas $(Mi+Sdi)$, sehingga secara umum dapat

disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah pada SD Negeri di Banjarmasin Timur tergolong Tinggi/Baik, sebagaimana dapat dilihat pada perhitungan berikut :

Jumlah pertanyaan 40 buah

Pilihan jawaban 1 sampai dengan 5

Nilai Tertinggi Ideal = $40 \times 5 = 200$

Nilai Terendah Ideal = $40 \times 1 = 48$

$$\begin{aligned} Mi &= \frac{1}{2} \{(\text{nilai ideal terendah}) + (\text{nilai ideal tertinggi})\} \\ &= \frac{1}{2} (40 + 200) \\ &= 120 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Sdi &= \frac{1}{6} \{(\text{nilai ideal tertinggi}) - (\text{nilai ideal terendah})\} \\ &= \frac{1}{6} (200 - 40) \\ &= \frac{1}{6} (160) \\ &= 26,67 \end{aligned}$$

$$Mi + Sdi = 120 + 26,67 = 146,67$$

$$Mi - Sdi = 120 - 26,67 = 93,33$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah dapat dikelompokkan dalam tabel di bawah.

Tabel 14. Pengelompokan Skor Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah

No.	Interval	f	%	Keterangan
1.	146,67 ke atas	65	58,56	Tinggi / Baik
2.	93,33 s.d 146,67	46	41,44	Sedang
3.	93,33 ke bawah	0	0	Rendah
Jumlah		111	100	

Berdasarkan Mi dan Sdi, maka kedudukan rata-rata hitung (148,7568) lebih besar dari 146,67 (Mi + Sdi). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah pada SD Negeri di Banjarmasin Timur adalah **Baik**.

KESIMPULAN

Variabel Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah yang terdiri dari *subvariabel Karismatik*, diperoleh data pilihan (SL) Selalu sebanyak 24,05%, (SR) Sering sebanyak 60,90%, (KK) Kadang-kadang sebanyak 5,05%, (JR) Jarang sebanyak 2,97% dan (TP) Tidak Pernah sebanyak 7,03%.

Pada subvariabel *Stimulasi Inspirasional*, diperoleh data pilihan (SL) Selalu sebanyak 13,81%, (SR) Sering sebanyak 58,71%, (KK) Kadang-kadang sebanyak 27,48%, (JR) Jarang sebanyak 0% dan (TP) Tidak Pernah sebanyak 0%.

Untuk subvariabel *Stimulasi Intelektual*, diperoleh data pilihan (SL) Selalu sebanyak 10,14%, (SR) Sering sebanyak 59,01%, (KK) Kadang-kadang sebanyak 19,37%, (JR) Jarang sebanyak 4,80% dan (TP) Tidak Pernah sebanyak 6,68%.

Untuk subvariabel *Pertimbangan Individual*, diperoleh data pilihan (SL) Selalu sebanyak 5,18%, (SR) Sering sebanyak 59,53%, (KK) Kadang-kadang sebanyak 28,60%, (JR) Jarang sebanyak 2,18% dan (TP) Tidak Pernah sebanyak 4,50%.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada SD Negeri di Banjarmasin Timur adalah Baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- BSNP. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah*. Jakarta: BSNP.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Meningkatkan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Renika Cipta.
- Depdiknas. 2006. *Rencana Strategis Depdiknas Tahun 2005-2009*. Jakarta: Depdiknas.
- Drucker, P. (1988). *Management and The World's Work*. Harvard Business Review, September-Oktober.
- Dubrin, Andrew J. (2005). *Leadership : Research Findings, Practice, and Skill*. Boston-New York: Houghton Mifflin Company.
- Eltis, et al. (1981). *Fostering School-Focused Development Program*. Sydney: School of Education. Macquarie University.
- Goldhammer, R. Et al. (1993). *Clinical Supervision: Special Methods for the supervision of teacher (3rd. Edn)*. Forworth: Harcourt Brace Jovanovich.
- Gomes, F.C. (2000). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (1995). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Hasibuan, H, dan Melayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jalal, F. Dan Supriadi, D. (2001). *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otoda*. Yogyakarta: Adicita.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Neagley, R.L, dan Evans, N.D. 1980. *Handbook for Effective Supervision of Intruction*. Englewood Clifs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfa Beta. Edisi Kedelapan.
- Sagala, S. 2000. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Saiful. 2009. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Salaman, G. 1995. *Managing*. Buckingham: Open University Press.
- Satori, Dj. 1989. *Pengembangan Model Supervisi SD (Penelitian Terhadap Efektifitas Sistem Pelayanan/Bantuan Profesional bagi Guru-guru SD di Cianjur Jawa Barat)*. Disertasi pada FPS IKIP Bandung: tidak diterbitkan.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafliis. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudijono, Anas. 2010. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Sudjana, Nana. 1989. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiarto et al. 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujiyanto, Muhlisin. 2007. *Praktik Belajar Kewarganegaraan Untuk SMA*. Jakarta: Ganeca Exact
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suryabrata, Sumadi. 1992. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutisna, Oteng. 1983. *Administrasi Pendidikan : Dasar Teoritis untuk Praktik Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Timpe, A.D. (1989). *Seri Manajemen SumberDaya Manusia: Produktivitas. Terjemahan oleh Dimas Samudra Rum dan Soesanto Boediono*. 1992. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Citra Umbara.
- Usman, Husaini. (2011). *Manajemen : Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara. Edisi Ketiga.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wen, Sayling. (2003). *Future of Education*. Surabaya : Lucky Publisher
- Widyastuty, Rameina. (2012). *Tesis : Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Performansi Mengajar Guru Di SMP Se Kabupaten Gunung Mas*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Yulk, Gary. (1998). *Leadership in Organization, Third Edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc.