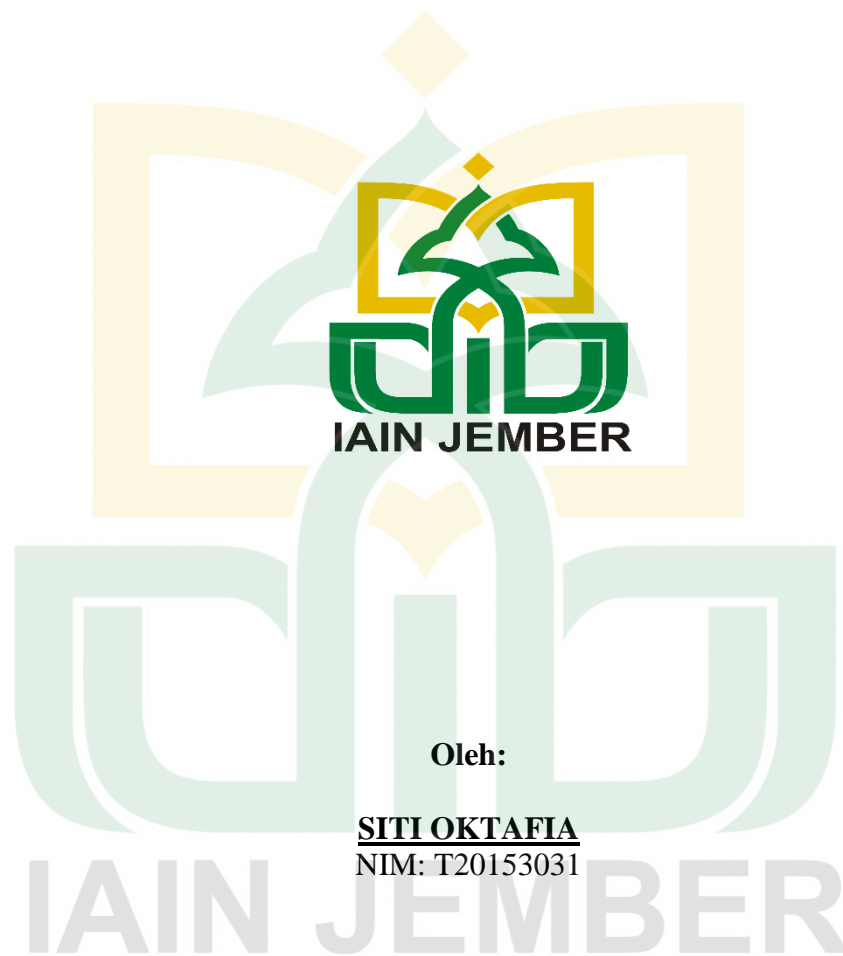


**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM PENINGKATAN BUDAYA LITERASI
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 TANGGUL**

SKRIPSI



Oleh:

SITI OKTAFIA
NIM: T20153031

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
MEI 2019**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM PENINGKATAN BUDAYA LITERASI
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 TANGGUL**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

SITI OKTAFIA
NIM: T20153031

Menyetujui,
Dosen Pembimbing:

Hafidz, S.Ag., M.Hum
NIP. 19740218 200312 1 002

IAIN JEMBER

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM PENINGKATAN BUDAYA LITERASI
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 3 TANGGUL**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Senin
Tanggal : 27 Mei 2019

Tim Penguji

Handwritten signature
Ketua

Nuruddin, M.Pd.I
NIP. 19790304 200710 1 002

Handwritten signature
Sekretaris

Muhammad Junaidi, M.Pd.I
NUP. 201 60391

Anggota :

1. Dr. H. Abd. Muis Thabrani, MM
2. Hafidz, S.Ag., M.Hum

Handwritten signature
()



Menyetujui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Handwritten signature
Dr. H. Mukni'ah, M.Pd.I
NIP. 19640511 199903 2 001

MOTTO

Berangkat dengan penuh keyakinan. Berjalan dengan penuh keikhlasan. Istiqomah dalam menghadapi cobaan. YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada mereka yang telah banyak berjasa dalam kesuksesan belajar yang telah saya lalui selama ini, di antaranya:

1. Siti Mui'nah dan Kadar, orang tua yang telah memberikan inspirasi dalam berkomunikasi serta kekuatan semangat di setiap langkah hidupku. Terima kasih atas dukungan moril dan materil serta motivasi yang selalu diberikan.
2. Untuk Remin dan Misnati, kakek dan nenekku (alm.) yang telah memberikanku kasih sayang yang tiada tara di setiap langkah hidupku.
3. Achmad Iskandar dan Riezky Mysharoh, kakak dan kakak ipar tercinta yang telah memberikan bantuan mendanai perkuliahan serta memberikan inspirasi dalam berkomunikasi serta semangat di setiap langkah hidupku.
4. Agus Mulyono, pendamping hidupku yang telah memberikanku kasih sayang tiada tara di setiap langkah hidupku serta yang selalu mensupport atas kesuksesanku.
5. Hanafi dan Siti Amina, ayah dan ibu mertuaku yang memberikanku kasih sayang tiada tara dan selalu mendoakan di setiap langkah hidupku.
6. YBM BRI, selaku keluarga baru saya yang telah memberikan banyak inspirasi dan memberikan beasiswa kepada saya untuk membantu pendanaan perkuliahan.
7. Untuk guru-guru dan dosen-dosenku, semoga ilmu yang kudapat bermanfaat untuk diri sendiri khususnya dan orang banyak di sekitarku pada umumnya.
8. Untuk keluarga besar C1 MPI Angkatan 2015 tercinta.
9. Untuk almamaterku tercinta "IAIN Jember", yang telah menaungiku selama menempuh studi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga dan sahabat-sahabatnya serta para pengikutnya.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa bantuan berbagai pihak, oleh sebab itu ucapan terima kasih yang tak terhingga dihaturkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., M.M. selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di lembaga yang dipimpinnya.
2. Ibu Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang telah banyak memberikan fasilitas untuk belajar.
3. Bapak Nuruddin, M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang telah banyak memberikan fasilitas untuk belajar.
4. Bapak Hafidz, S.Ag., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan sabar dan penuh kasih sayang hingga selesainya skripsi ini.
5. Semua Dosen di IAIN Jember yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Ibu Dra. Harnik Purwati, M. Si. Selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul Kabupaten Jember yang telah berkenan memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti selama kegiatan penelitian.
7. Dewan guru di SMP Negeri 3 Tanggul Kabupaten Jember yang ikut mensukseskan jalannya penelitian.
8. Perpustakaan IAIN Jember yang banyak memberikan kemudahan khususnya dalam menyediakan referensi.

Penulis menyadari, untuk kesempurnaan skripsi ini, memerlukan kritik dan saran dari berbagai pihak.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT kami berlindung dan kepada Allah SWT jualah kami memohon pertolongan, semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Jember, Mei 2019

Penulis



ABSTRAK

Siti Oktafia, 2019. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul.*

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin menangkap motivasi para pengikutnya dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif; berani dan bertanggung jawab dalam memimpin dan mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang di atas, fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul? 2) bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul? 3) bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif, sedangkan subyek penelitiannya menggunakan *purposive sampling*, teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan langkah-langkah yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk keabsahan data peneliti menggunakan *triangulasi* sumber dan metode.

Hasil penelitian ini: 1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul yakni dapat menumbuhkan rasa memiliki pada diri anggota, meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja, dapat merubah kedisiplinan peserta didik dengan bentuk pemberian nilai, memberi ulangan, pemberian hadiah, pujian, dan hasrat untuk belajar. 2) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul yakni untuk menumbuhkan kepercayaan diri, dapat menumbuhkan semangat menjadi bergairah dan pantang menyerah, dapat menjadi kekuatan dan penyembuh masalah. 3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul yakni untuk memberikan pembaharuan sebagai tanggapan baru terhadap masalah pendidikan, mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Definisi Istilah.....	14
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	28

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	28
a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	29
b. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional.....	30
c. Faktor-Faktor Yang Dimiliki Kepemimpinan Transformasional	33
d. Pengertian Kepala Sekolah	35
e. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah.....	37
2. Budaya literasi	39
a. Membaca.....	39
b. Menulis.....	41
3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Literasi.....	43
a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebagai Motivator.....	44
b. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebagai Inspirator	48
c. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebagai Inovator	51
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	54
B. Lokasi Penelitian.....	55
C. Subyek Penelitian.....	56
D. Teknik Pengumpulan Data	57

E. Analisis Data	60
F. Keabsahan Data	62
G. Tahap-tahap Penelitian.....	63
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....	65
A. Gambaran Obyek Penelitian	65
1. Profil SMP Negeri 3 Tanggul	65
2. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 3 Tanggul	67
3. Visi SMP Negeri 3 Tanggul.....	68
4. Misi SMP Negeri 3 Tanggul	69
5. Identitas SMP Negeri 3 Tanggul.....	70
6. Struktur SMP Negeri 3 Tanggul	72
7. Sarana Prasarana SMP Negeri 3 Tanggul	73
8. Data Guru dan Karyawan SMP Negeri 3 Tanggul.....	74
9. Data Karyawan Tenaga Pendidikan (Tata Usaha) SMP Negeri 3 Tanggul.....	76
10. Data Siswa SMP Negeri 3 Tanggul	77
B. Penyajian Data dan Analisis	78
C. Pembahasan Temuan.....	105
BAB V PENUTUP	168
A. Kesimpulan	168
B. Saran-saran.....	169
DAFTAR PUSTAKA	171

DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal.
2.1	Tabel persamaan dan perbedaan	22
4.1	Daftar Nama Kepala SMP Negeri 3 Tanggul	67
4.2	Sarana dan Prasarana SMP Negeri 3 Tanggul	73
4.3	Data Guru dan Karyawan Tahun 2018/2019	74
4.4	Data Karyawan Tenaga Pendidik (Tata Usaha) SMP Negeri 3 Tanggul	76
4.5	Data Siswa-Siswi SMP Negeri 3 Tanggul	77
4.6	Fokus dan Temuan	103
4.7	Pola Motivasi	128



DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal.
4.1	Struktur Organisasi SMP Negeri 3 Tanggul	72
4.2	Model Teori Isi dari Motivasi	112
4.3	Proses Motivasi Chung & Megginson	112



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Uraian	Hal.
1.	Matrik Penelitian	175
2.	Surat Izin Penelitian	176
3.	Surat Selesai Penelitian	177
4.	Lembar Pernyataan Keaslian	178
5.	Jurnal Penelitian	179
6.	Pedoman Penelitian	180
7.	Denah SMP Negeri 3 Tanggul	181
8.	Dokumentasi	182
9.	Biodata Penulis	189



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 27/KEP/1972 kepemimpinan ialah kegiatan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dibawa turut serta dalam suatu pekerjaan. Menurut Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 02/SE/1980 kepemimpinan ialah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara optimal.¹

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.² Sedangkan transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil. Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin menangkap motivasi para pengikutnya dengan tujuan untuk mencapai

¹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 250.

²Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 2.

tujuan bersama.³ Di dalam kepemimpinan transformasional ini, pemimpin mampu membawa pengikutnya untuk mewujudkan inspirasinya.

Menurut James McGregor Burns dikutip Muhammad Junaidi bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses dimana seorang pemimpin dan pengikutnya akan saling mendukung menggapai level moral dan motivasi yang tinggi secara bersama-sama.⁴ Seorang pemimpin transformasional juga mengajar para pengikutnya bagaimana mereka sendiri dapat menjadi pemimpin-pemimpin dan mendorong mereka untuk memainkan peranan yang aktif dalam gerakan perubahan.

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.⁵

Kepemimpinan transformasional ini akan berpengaruh secara simultan terhadap perkembangan personal dan produktivitas usaha dari semua pihak yang terkait. Perilaku pemimpin yang positif dapat

³Tikno Lensufiie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa* (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2010), 81.

⁴Muhammad Junaidi, "Transformational Leadership Style For Enhancing The Quality Of Education In SD Integral Lukman Hakim Jember", (Tesis, IAIN Jember, Jember, 2014), 12.

⁵Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 382.

mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.⁶

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 162/U/2003 tentang pedoman penugasan guru sebagai kepala sekolah bahwa guru dapat diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola pendidikan di sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah Pasal 1 ayat (1) untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional, dan ayat (2) standar kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.⁷

Dalam mengimbangi berbagai keadaan yang sering kali berubah, kepala sekolah tidak hanya dituntut sebagai educator dan administrator, melainkan juga berperan sebagai manajer, dan supervisor yang mampu menerapkan manajemen yang bermutu. Kepala sekolah memiliki peranan penting untuk perkembangan sekolah tersebut. Kepala sekolah

⁶E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 107.

⁷Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatan dalam sekolah.⁸

Keberhasilan sekolah mencapai tujuan antara lain sangat ditentukan oleh keandalan kepala sekolah dalam memanager sekolahnya. Peranan kepemimpinan dalam suatu kelompok kerja atau organisasi sangat berpengaruh untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien sangatlah ditentukan oleh kepandaian kepemimpinan seorang pemimpin.⁹

Dalam dunia pendidikan faktor kepala sekolah sebagai motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah sudah barang tentu harus memiliki berbagai kemampuan di antaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin, motivasi, dan penghargaan terhadap guru.¹⁰

Dalam hal ini, kepala sekolah yang transformasional adalah seorang pemimpin yang membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan yang lebih baik.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Kepala sekolah yaitu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul Ibu Dra. Hj. Harnik Purwati, M.

⁸St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 58.

⁹St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi*, 187.

¹⁰Ibid., 186.

Si.¹¹ Kepala Sekolah/Madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

SMP Negeri 3 Tanggul ini merupakan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berada di Jl. PB Sudirman No. 30 RT 3 RW 8 Desa Tanggul Wetan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 3 Tanggul merupakan salah satu sekolah yang sangat terkenal akan prestasi dibidang akademik dan non akademik. Selain memiliki prestasi akademik dan non akademik, sekolah ini juga memiliki banyak sarana dan prasarana yang cukup memadai untuk peserta didiknya. Sekolah ini juga memiliki julukan sekolah favourite di Tanggul. Selain dikenal akan prestasi akademik dan non akademik, di sekolah ini setiap kelasnya juga dilengkapi berbagai fasilitas seperti LCD proyektor, kipas angin, perpustakaan kelas, mading kelas, juga memiliki kotak untuk penyimpanan HP peserta didik. Disaat jam belajar-mengajar dimulai semua HP siswa-siswi harus diletakkan dalam kotak tersebut, kecuali di jam istirahat. SMP Negeri 3 Tanggul disebut juga sebagai sekolah ter-*favourite* di Tanggul. Di SMP Negeri 3 Tanggul ini juga terkenal akan budaya yang sangat tinggi dibandingkan dengan sekolah lainnya. Memiliki kegiatan membaca buku atau disebut dengan “Budaya Literasi” sebelum memulai aktivitas belajar-mengajar menjadi salah satu

¹¹Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

icon dari SMP Negeri 3 Tanggul ini. Sekolah ini juga memiliki produk pembuatan susu kedelai (sule). Tidak hanya itu SMP Negeri 3 Tanggul juga memiliki ekstrakurikuler seperti hadrah, MTQ, tata busana, tata boga, voli, basket, futsal, musik, seni tari, pramuka, dan lain sebagainya. Hal ini dibuktikan dengan adanya prestasi yang diperoleh oleh siswa-siswi SMP Negeri 3 Tanggul. Sehingga tidak diragukan lagi bahwa SMP Negeri 3 Tanggul terkenal akan prestasi akademik serta non akademiknya. Dan pada akhirnya masyarakat mempercayai lembaga SMP Negeri 3 Tanggul ini sebagai sekolah untuk mendidik dan membimbing anak-anaknya menjadi generasi bangsa yang cerdas dan berakhlak mulia.¹²

Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul sebagai berikut:

“SMP Negeri 3 Tanggul ini setiap harinya melaksanakan budaya literasi, dimana berlangsung selama 20 menit dimulai dari pukul 06.40-07.00 WIB. Dalam pelaksanaan ini, pihak sekolah juga menyediakan semacam jurnal kegiatan literasi yang wajib diisi oleh setiap siswa-siswi setelah mereka berliterasi membaca buku pengetahuan, maka selanjutnya mereka akan menulis ke dalam jurnal kegiatan yang telah disediakan sesuai dengan buku yang telah mereka baca. Dan kegiatan tersebut pula berlangsung selama kegiatan berliterasi tersebut berlangsung”.¹³

Menurut Ibu Dra. Harnik Purwati, M. Si. selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, menyatakan bahwa:

“SMP Negeri 3 Tanggul merupakan salah satu sekolah yang berada di Kecamatan Tanggul yang menerapkan budaya literasi. Hal ini merupakan bentuk dari Visi dan Misi saya selaku Kepala Sekolah, yang memiliki Visi dan Misi Terwujudnya manusia yang Cerdas,

¹²Observasi, Jember, 25 Agustus 2018.

¹³Wawancara pra penelitian dengan Dra. Harnik Purwati, M. Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 25 Agustus 2018.

Beriman, Bertaqwa, Berakhlak Mulia “CERIA” dan Berwawasan Lingkungan. Terwujudnya budaya literasi di sekolah ini karena adanya dorongan motivasi dan inspirasi secara langsung yang saya berikan kepada anak didik saya, supaya anak-anak saya semakin mencintai dengan dunia membaca dan menulis”.¹⁴

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud)

Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penumbuhan Budi Pekerti memperkuat upaya pembentukan budaya literasi tersebut. Salah satu hal yang diatur dalam Permendikbud itu adalah kegiatan 15 menit membaca buku non-pelajaran sebelum waktu belajar dimulai. Pembiasaan membaca buku ini dianggap dapat menumbuhkan minat baca serta meningkatkan keterampilan membaca agar pengetahuan dapat dikuasai secara lebih baik.¹⁵

Secara tradisional, literasi dipandang sebagai kemampuan membaca dan menulis. Orang yang dapat dikatakan literat dalam pandangan ini adalah orang yang mampu membaca dan menulis atau bebas buta huruf. Pengertian literasi selanjutnya berkembang menjadi kemampuan membaca, menulis, berbicara, dan menyimak. Sejalan dengan perjalanan waktu, definisi literasi telah bergeser dari pengertian yang sempit menuju pengertian yang lebih luas mencakup berbagai bidang penting lainnya. Perubahan ini disebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor perluasan makna akibat semakin luas penggunaannya, perkembangan teknologi informasi dan teknologi, maupun perubahan

¹⁴Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M. Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada 28 November 2018.

¹⁵Muhadjir Effendy, *Media Komunikasi dan Inspirasi Jendela Pendidikan dan Kebudayaan Gerakan Literasi untuk Tumbuhkan Budaya Literasi* (Jakarta: BKLM, 2016), 4.

analogi. Jika diselidik secara komprehensif, perubahan konsepsi literasi ini telah terjadi minimalnya dalam lima generasi.¹⁶

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dapat peneliti jabarkan sebagai berikut:

Berikut wawancara dengan Ibu Dra. Harnik Purwati, M. Si selaku Kepala Sekolah, menyatakan bahwa:

“Budaya literasi di SMP Negeri 3 ini dimulai sejak tahun 2016 lalu. Budaya literasi ini saya fokuskan kepada membaca dan menulis. Karena bagi saya, pengetahuan akan semakin kita dapat apabila kita membacanya dan ingatan kita semakin kuat apabila sambil menulisnya. Budaya literasi ini saya lakukan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan serta meminimalisir keterlambatan peserta didik datang ke sekolah serta untuk menumbuhkan rasa kecintaan anak-anak untuk membaca dan menulis. Karena di SMP Negeri 3 Tanggul disini anak-anaknya jarang sekali pergi ke perpustakaan dan menghabiskan waktu istirahat mereka dengan bermain, serta datang ke sekolah terlambat”.¹⁷

Lebih lanjut Ibu Dra. Harnik Purwati, M. Si selaku Kepala Sekolah mengungkapkan, bahwa:

“Budaya literasi sendiri dilaksanakan sebelum memulai aktivitas belajar-mengajar. Budaya literasi itu dilaksanakan mulai pukul 06.40-07.00 WIB dengan kegiatan membaca buku pengetahuan, setelah itu anak-anak meresume apa yang telah mereka baca untuk ditulis di jurnal literasi masing-masing dengan didampingi oleh guru mata pelajaran di jam pertama yang akan mengajar dikelas.”¹⁸

¹⁶Yunus Abidin,dkk., *Pembelajaran Literasi Strategi Meningkatkan Kemampuan Literasi Matematika, Sains, Membaca, dan Menulis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 1.

¹⁷Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M. Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

¹⁸Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M. Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

Pentingnya seorang pemimpin menekankan motivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan.¹⁹

Dalam hal ini, dengan dilakukan motivasi terus-menerus dari seorang pemimpin, akan tumbuh rasa memiliki pada diri anggota oleh seorang pemimpin adalah meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja, unsur pengetahuan dan keterampilan anggota atau karyawan.

Menjadi seorang pemimpin bukan perkara yang susah, bahkan menurut ajaran Islam, setiap orang yang hidup ini adalah secara otomatis menjadi seorang pemimpin, sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim dari Abdullah bin Umar, yang artinya: *“Ketahuilah, semua kalian adalah pemimpin dan kamu sekalian bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang imam yang memimpin orang banyak adalah pemimpin yang bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin dalam keluarganya dan dia bertanggung jawab dalam kepemimpinannya. Seorang istri adalah pemimpin dalam menata rumah tangga dan anak-anaknya dan ia bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Seorang hamba adalah pemimpin dalam menjaga harta tuannya dan ia bertanggung jawab dalam*

¹⁹St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 182.

kepemimpinannya. Ingatlah kamu sekalian adalah pemimpin dan bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya".²⁰ (HR. Bukhari dan Muslim).

Dari hadist di atas menjelaskan bahwa siapa saja bisa menjadi pemimpin tetapi tidak semua orang mampu menjalankan tugas kepemimpinannya, sehingga wajar mereka dituntut untuk bertanggung jawab terhadap tugas kepemimpinannya tersebut. Dengan kata lain bahwa tidak semuanya menjadi pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin serta tidak semuanya memiliki jiwa kepemimpinan. Akibatnya tidak jarang terjadi penyimpangan dan menyalahgunakan wewenang sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya tersebut.

Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya.

Dinamika ini yang dalam melaksanakan aktivitasnya pemimpin dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun pada kenyataan masih banyak Kepala Sekolah/Madrasah sering tidak memberikan motivasi dan inspirasi baik untuk anak didiknya maupun bawahannya. Padahal, Kepala Sekolah/Madrasah memiliki peranan penting untuk perkembangan sekolah tersebut.

²⁰Imam Suprayogo, *Kepemimpinan* (Malang: UIN Maliki Press, 2005), 259.

Adapun alasan diadakannya budaya literasi disini, yaitu mengingat tingkat membaca setiap siswa ini berbeda-beda, serta tingkat kunjungan ke perpustakaan juga menurun, sehingga siswa disini ada yang memperoleh prestasi akademik mencapai KKM dan ada yang dibawah KKM nilainya. Selain itu bentuk motivasi dan inspirasi untuk peserta didik sangat minim dan tidak terlihat sebelumnya, sehingga semangat untuk membaca dan menulis masih kurang. Peserta didik juga lebih banyak menghabiskan waktu luang mereka untuk bermain. Sehingga ilmu pengetahuan mereka juga berkurang, dan berdampak dengan prestasi akademiknya. Maka, untuk meminimalisir tingkat prestasi yang menurun, SMP Negeri 3 Tanggul mempunyai budaya yang bernama budaya literasi. Namun tidak dipungkiri juga masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul. Sehingga dalam pelaksanaannya masih dibutuhkan saran-saran sebagai bahan evaluasi supaya menjadi lebih baik.

Bentuk motivasi secara langsung diberikan oleh kepala sekolah kepada seluruh siswa-siswi Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul untuk menumbuhkan kecintaan akan literasi kepada peserta didik. Dengan adanya budaya literasi ini, perubahan sudah nampak jelas di sekolah ini, seperti Juara II Lomba OSN IPA Tingkat Provinsi, Juara VI Lomba O2SN Renang Tingkat Provinsi.

Alasan peneliti meneliti kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul dikarenakan selama ini masih jarang yang meneliti tentang bagaimana

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi, selain itu di SMP Negeri 3 Tanggul juga banyak meraih beberapa prestasi akademik dan non akademik setiap tahunnya, seperti Juara II Lomba OSN IPA Tingkat Provinsi, Juara VI Lomba O2SN Renang Tingkat Provinsi. Tidak hanya itu saja, Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul merupakan salah satu sekolah yang memiliki produk unggulan sekolah berupa Pembuatan Susu Kedelai (Sule), serta sekolah ini merupakan salah satu sekolah di Tanggul yang sudah mencapai sekolah imbas rujukan.²¹

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi di SMP Negeri 3 Tanggul”.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?
2. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?

²¹Observasi, Jember, 25 Agustus 2018.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memberikan deskripsi dan analisis tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?
2. Untuk memberikan deskripsi dan analisis tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?
3. Untuk memberikan deskripsi dan analisis tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?

D. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, seperti halnya akan lebih bermakna dan kontributif ketika penelitian tersebut memberikan kontribusi kemanfaatan meskipun dirasa sangat sedikit. Oleh karena itu, Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang penelitian dan menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.

b. Bagi lembaga yang diteliti

Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi SMP Negeri 3 Tanggul dalam mengembangkan pendidikan, khususnya dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.

c. Bagi IAIN Jember

Penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai tambahan literatur dari segenap karya ilmiah yang dapat dijadikan sebagai referensi kajian terdahulu bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

E. Definisi Istilah

Untuk memberikan arah serta menghindari timbulnya salah penafsiran serta pengertian yang melebar dalam menginterpretasikan proses penelitian tentang “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi di SMP Negeri 3 Tanggul”,

maka diperlukan adanya penegasan istilah tersebut yang menjelaskan pengertian dari masing-masing yang mendukung skripsi ini, yakni sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin menangkap motivasi para pengikutnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Di dalam kepemimpinan transformasional ini, pemimpin mampu membawa pengikutnya untuk mewujudkan inspirasinya.

Seorang pemimpin transformasional ialah seorang pemimpin yang mempunyai keahlian, dan selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah dari berbagai aspek.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, Kepala Sekolah yaitu Kepala SMP Negeri 3 Tanggul Ibu Dra. Hj. Harnik Purwati, M. Si. Kepala Sekolah/Madrasah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan sekolah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Kepala sekolah yang transformasional adalah seorang pemimpin yang membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah

ditetapkan, harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan yang lebih baik.

2. Budaya literasi

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penumbuhan Budi Pekerti memperkuat upaya pembentukan budaya literasi tersebut. Salah satu hal yang diatur dalam Permendikbud itu adalah kegiatan 15 menit membaca buku nonpelajaran sebelum waktu belajar dimulai. Pembiasaan membaca buku ini dianggap dapat menumbuhkan minat baca serta meningkatkan keterampilan membaca agar pengetahuan dapat dikuasai secara lebih baik.

Budaya literasi adalah program kegiatan membaca buku pengetahuan yang dilaksanakan sebelum pelajaran dimulai. Kegiatan ini berfungsi untuk meningkatkan wawasan pengetahuan serta meminimalisir keterlambatan peserta didik datang ke sekolah. Budaya literasi ini mempunyai tujuan untuk memperoleh pengetahuan atau keterampilan dalam bidang atau aktivitas tertentu.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini terbagi menjadi 5 bab, yaitu:

Bab satu, pendahuluan. Bab ini membahas latar belakang, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah.

Bab dua, kajian kepustakaan. Bab ini membahas tentang kajian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan peneliti lakukan serta berisi tentang kajian teori yang membahas tentang teori apa saja yang akan dijadikan pijakan dalam penelitian.

Bab tiga, metode penelitian. Bab ini membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan selama penelitian berlangsung. Metode penelitiannya meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data serta tahapan penelitian.

Bab empat, penyajian data dan analisis data. Bab ini menguraikan tentang gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis data serta pembahasan temuan di lapangan.

Bab lima, penutup. Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan terkait dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian kemudian dilanjutkan dengan saran-saran yang konstruktif dan bermanfaat.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu, ada beberapa hasil penelitian yang penulis anggap mempunyai relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, antara lain:

1. Karya ilmiah berbentuk skripsi yang ditulis oleh Y. Junialis Hasibuan,²² yang berjudul “Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja guru Di Yayasan Tarakanita Yogyakarta dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa hasil penelitian membuktikan bahwa kepala sekolah dinilai memiliki kepemimpinan transformasional dalam proporsi 96,30 yang mengatakan sangat baik/baik. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori sangat baik/baik dengan proporsi 89,80%.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama memiliki ruang lingkup penelitian tentang kepemimpinan transformasional. Perbedaannya adalah peneliti terdahulu membahas mengenai kinerja guru, sedangkan peneliti sekarang membahas budaya literasi. Pada penelitian sebelumnya latar tempatnya di Yayasan Tarakanita

²²Y. Junialis Hasibuan, “Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, (Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2016), 79.

Yogyakarta dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun, sedangkan penelitian ini bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul.

2. Karya ilmiah berbentuk tesis yang ditulis Muslimatun,²³ yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa hasil penelitian SD Negeri Sudirman sudah memenuhi standar sekolah dengan sistem MBS, terbukti bahwa karakteristik MBS, baik karakteristik kinerja organisasi sekolah, proses belajar-mengajar, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengelolaan sumber dana dan administrasi dapat terpenuhi dengan baik. Kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sudirman terbukti bahwa dimensi kepemimpinan transformasional terpenuhi dengan baik. Perubahan besar yang terbukti adalah sekolah tersebut berstatus Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN). Kepemimpinan transformasional pada penerapan MBS secara konsisten menjadi salah satu strategi agar sekolah berkembang menjadi Rintisan Sekolah Berstandar Internasional. (RSBI). Beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan MBS dijadikan sebagai bahan analisis SWOT (strength, weakness, opportunity, and threat). Analisis SWOT dilakukan untuk mengetahui tingkat kesiapan seluruh fungsi sekolah agar tercapai sasaran yang telah ditetapkan.

²³Muslimatun, “Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang”, (Tesis, Pascasarjana UIN Walisongo, 2010), 25.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama memiliki ruang lingkup penelitian tentang kepemimpinan transformasional. Perbedaannya adalah peneliti terdahulu membahas mengenai manajemen berbasis sekolah, sedangkan peneliti sekarang membahas budaya literasi. Pada penelitian sebelumnya latar tempatnya di SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang, sedangkan penelitian ini bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul.

3. Karya ilmiah berbentuk tesis yang ditulis Junaidah,²⁴ yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya jelek yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu. Kepemimpinan telah digambarkan sebagai penyelesaian pekerjaan melalui orang atau kelompok dan kinerja manajer akan tergantung pada kemampuannya sebagai manajer. Hal ini berarti mampu mempengaruhi terhadap orang

²⁴Junaidah, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan”, (Tesis, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan, Lampung, 2016), 117.

atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan dan ditetapkan bersama. Pemimpin pendidikan harus memperhatikan keadaan bawahannya jika ia ingin disebut pemimpin yang sukses. Pendidikan yang bermutu berawal dari kerjasama yang baik antar elemen yang ada di lembaga tersebut. Oleh karena itu dalam era otonomi tampaknya tipe transformasional cukup sesuai dengan keinginan dan cita-cita desentralisasi pendidikan.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama memiliki ruang lingkup penelitian tentang kepemimpinan transformasional. Perbedaannya adalah peneliti terdahulu membahas mengenai model kepemimpinan transformasional, sedangkan peneliti sekarang membahas budaya literasi. Pada penelitian sebelumnya latar tempatnya di IAIN Raden Intan Lampung, sedangkan penelitian ini bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul.

4. Karya ilmiah berbentuk skripsi yang ditulis Farida Susanti,²⁵ yang berjudul “Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman”. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Kepala SMP Muhammadiyah 1 Depok mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari empat ranah yaitu penguatan internal staff, pengembangan terhadap kompetensi staff, pengambilan kebijakan, dan penguatan visi sekolah.

²⁵Farida Susanti, “Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2013), 32.

Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok. Indikatornya terlihat dalam tiga aspek yaitu semangat kerja, komitmen dan kemandirian.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama memiliki ruang lingkup penelitian tentang kepemimpinan transformasional. Perbedaannya adalah peneliti terdahulu membahas mengenai kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan peneliti sekarang membahas budaya literasi. Pada penelitian sebelumnya latar tempatnya di SMP Muhammadiyah 1 Depok, sedangkan penelitian ini bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul.

Tabel 2.1

Tabel persamaan dan perbedaan

No	Peneliti / Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Y. Junialis Hasibuan Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja guru di Yayasan Tarakanita Yogyakarta dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun.	kepala sekolah dinilai memiliki kepemimpinan transformasional dalam proporsi 96,30 yang mengatakan sangat baik/baik. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori sangat baik/baik dengan proporsi 89,80%.	Ruang lingkup penelitian tentang kepemimpinan transformasional.	Peneliti terdahulu membahas mengenai kinerja guru, sedangkan peneliti sekarang membahas budaya literasi. Pada penelitian sebelumnya latar tempatnya di Yayasan Tarakanita Yogyakarta dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun, sedangkan penelitian ini

				bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul.
2.	Muslimatun Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang.	SD Negeri Sudirman sudah memenuhi standar sekolah dengan sistem MBS, terbukti bahwa karakteristik MBS, baik karakteristik kinerja organisasi sekolah, proses belajar- mengajar, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengelolaan sumber dana dan administrasi dapat terpenuhi dengan baik. Kepemimpinan transformasional di SD Negeri Sudirman terbukti bahwa dimensi kepemimpinan transformasional terpenuhi dengan baik. Perubahan besar yang terbukti adalah sekolah tersebut berstatus Sekolah Dasar Berstandar Nasional (SDSN). Kepemimpinan	Ruang lingkup penelitian tentang kepemimpinan transformasional.	Peneliti terdahulu membahas mengenai manajemen berbasis sekolah, sedangkan peneliti sekarang membahas budaya literasi. Pada penelitian sebelumnya latar tempatny di SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang, sedangkan penelitian ini bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul.

		<p>transformatif pada penerapan MBS secara konsisten menjadi salah satu strategi agar sekolah berkembang menjadi Rintisan Sekolah Berstandar Internasional. (RSBI). Beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan MBS dijadikan sebagai bahan analisis SWOT (strength, weakness, opportunity, and threat). Analisis SWOT dilakukan untuk mengetahui tingkat kesiapan seluruh fungsi sekolah agar tercapai sasaran yang telah ditetapkan.</p>		
3.	Junaidah Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan.	Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen yaitu merencanakan dan mengorganisasi, tetapi peran utama kepemimpinan	Ruang lingkup penelitian tentang kepemimpinan transformasional.	Peneliti terdahulu membahas mengenai model kepemimpinan transformasional, sedangkan peneliti sekarang membahas budaya literasi. Pada penelitian

		<p>adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan bukti bahwa pemimpin boleh jadi manajer yang lemah apabila perencanaannya jelek yang menyebabkan kelompok berjalan ke arah yang salah. Akibatnya walaupun dapat menggerakkan tim kerja, namun mereka tidak berjalan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu. Kepemimpinan telah digambarkan sebagai penyelesaian pekerjaan melalui orang atau kelompok</p>		<p>sebelumnya latar tempatnya di IAIN Raden Intan Lampung, sedangkan penelitian ini bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul.</p>
--	--	--	--	--

		<p>dan kinerja manajer akan tergantung pada kemampuannya sebagai manajer. Hal ini berarti mampu mempengaruhi terhadap orang atau kelompok untuk mencapai hasil yang diinginkan dan ditetapkan bersama. Pemimpin pendidikan harus memperhatikan keadaan bawahannya jika ia ingin disebut pemimpin yang sukses. Pendidikan yang bermutu berawal dari kerjasama yang baik antar elemen yang ada di lembaga tersebut. Oleh karena itu dalam era otonomi tampaknya tipe transformasional cukup sesuai dengan keinginan dan cita-cita desentralisasi pendidikan.</p>		
--	--	--	--	--

4.	<p>Farida Susanti Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman.</p>	<p>Kepala SMP Muhammadiyah 1 Depok mampu menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari empat ranah yaitu penguatan internal staff, pengembangan terhadap kompetensi staff, pengambilan kebijakan, dan penguatan visi sekolah. Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Muhammadiyah 1 Depok. Indikatornya terlihat dalam tiga aspek yaitu semangat kerja, komitmen dan kemandirian.</p>	<p>Ruang lingkup penelitian tentang kepemimpinan transformasional.</p>	<p>Peneliti terdahulu membahas mengenai kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan peneliti sekarang membahas budaya literasi. Pada penelitian sebelumnya latar tempatnya di SMP Muhammadiyah 1 Depok, sedangkan penelitian ini bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul.</p>
----	--	--	--	--

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Menurut Ara Hidayat dikutip St. Rodliyah mengemukakan bahwa ada delapan tipe kepemimpinan, yaitu (1) tipe kepemimpinan otoriter, (2) tipe kepemimpinan demokratis, (3) tipe kepemimpinan paternalistis, (4) tipe kepemimpinan militeristis, (5) tipe kepemimpinan laissez faire, (6) tipe kepemimpinan populistis, (7) tipe kepemimpinan administratif dan (8) tipe kepemimpinan transformasional/karismatik.²⁶

Dalam penjelasan terkait tipe kepemimpinan diatas, maka yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu kepemimpinan transformasional dikarenakan pada tipe kepemimpinan ini akan terlihat bagaimana seorang pemimpin menangkap motivasi para pengikutnya dan mampu membawa pengikutnya untuk mewujudkan inspirasinya dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga yang ingin diteliti oleh peneliti di SMP Negeri 3 Tanggul, sekolah yang mampu mempertahankan budaya literasinya dengan baik, dikarenakan tidak lepas dari tipe kepemimpinan seorang pemimpin di lembaga tersebut. Dimana tipe kepemimpinan tersebut yakni kepemimpinan transformasional.

Oleh karena itu, dengan melihat penjelasan terkait tipe kepemimpinan tersebut diatas, berikut ini peneliti mencoba memberikan penjelasan terkait tipe kepemimpinan transformasional.

²⁶St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 163.

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.²⁷

Menurut James McGregor Burns dikutip Muhammad Junaidi bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses dimana seorang pemimpin dan pengikutnya akan saling mendukung menggapai level moral dan motivasi yang tinggi secara bersama-sama.²⁸ Seorang pemimpin transformasional juga mengajar para pengikutnya bagaimana mereka sendiri dapat menjadi pemimpin-pemimpin dan mendorong mereka untuk memainkan peranan yang aktif dalam gerakan perubahan.

Kepemimpinan transformasional adalah bagaimana seorang pemimpin menangkap motivasi para pengikutnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama.²⁹ Di dalam kepemimpinan

²⁷Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4* (Jakarta: Rajawali Press, 2017), 2.

²⁸Muhammad Junaidi, "Transformational Leadership Style For Enhancing The Quality Of Education In SD Integral Lukman Hakim Jember", (Tesis, IAIN Jember, Jember, 2014), 12.

²⁹Tikno Lensufiie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa* (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2010), 81.

transformasional ini, pemimpin mampu membawa pengikutnya untuk mewujudkan inspirasinya.³⁰

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya kepemimpinan transformasional ini akan berpengaruh secara simultan terhadap perkembangan personal dan produktivitas usaha dari semua pihak yang terkait.

b. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional

Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip sebagaimana di bawah ini:

- 1) Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama.
- 2) Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan.
- 3) Fasilitasi, kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual.
- 4) Inovasi, kemampuan untuk secara berani dan tanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi.

³⁰Marshall Sashkin, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2003), 4.

- 5) Mobilitas, penerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan.
- 6) Siap siaga, kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
- 7) Tekad, tekad bulat untuk selalu menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas.³¹

Dalam hal ini, pemimpin itu pada umumnya bermaksud untuk menumbuhkan rasa memiliki pada diri anggota, meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja, meningkatkan unsur pengetahuan dan keterampilan anggota atau bawahan.

Tidak hanya dituntut memberi motivasi, tetapi seorang pemimpin dituntut bekerja untuk kreatif, hal ini dapat memberikan pembaharuan sebagai tanggapan baru terhadap masalah pendidikan, mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis, siswa yang menjadi berwawasan luas, serta mempunyai kemauan tanpa ada paksaan untuk mencapai cita-citanya.

Menurut Husaini Usman dalam bukunya *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* mengemukakan bahwa motivasi

³¹St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 184.

lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan, yaitu yang disebut dengan prinsip motivate:

- 1) *Manifest* artinya bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelegasian tugas.
- 2) *Open* artinya bangkitkan percaya diri ketika mendelegasikan tugas.
- 3) *Tolerance* artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkatkan kreativitas).
- 4) *Involve* artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen).
- 5) *Value* artinya nilai yang diharapkan dan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya).
- 6) *Align* artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyek) dengan sasaran individu (orang-orang bersemangat mencapai kepuasan yang mereka inginkan).
- 7) *Trust* artinya kejujuran setiap anggota tim (vital dalam memotivasi).

8) *Empower* artinya berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya).³²

Sehingga dalam hal ini seorang pemimpin yang transformasional dalam memberi motivasi tersebut akan membangkitkan rasa percaya diri bawahan mereka, sehingga dapat meningkatkan kreativitas mereka untuk mencapai kepuasan yang mereka inginkan.

c. Faktor-Faktor Yang Dimiliki Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki empat faktor yang bisa disebut 4I, yaitu:

- a) Karisma dan idealisme (*Idealized Influence*) yang dimiliki pemimpin.
- b) Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*) dari pemimpin kepada pengikut.
- c) Stimulasi intelektual (*Intellectual Motivation*) oleh pemimpin kepada pengikut.
- d) Perhatian pada individu (*Individualized Consideration*) dari pemimpin agar pengikutnya bertumbuh.³³

³²Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 245.

³³Tikno Lensufiie, *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa* (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2010), 81.

Komponen penting di dalam kepemimpinan transformasional adalah adanya karisma dalam diri pemimpin di mata para pengikutnya. Keberhasilan dalam tipe kepemimpinan ini ditentukan dari kemampuan pemimpin untuk mentransfer kemampuannya kepada para pengikutnya, sehingga para pengikut memiliki kemampuan yang lebih baik.

Menurut Bass dan Avolio dikutip St. Rodliyah mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebut sebagai “*the four I*”.

- a) Dimensi *idealized influence* (pengaruh ideal), menggambarkan perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus memercayainya.
- b) Dimensi *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap keseluruhan organisasi.
- c) Dimensi *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), pemimpin yang mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan.
- d) Dimensi *individualized consideration* (konsiderasi individu), seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan secara khusus mau

memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.³⁴

Dalam hal inspirasi yang diberikan pemimpin kepada bawahan dapat menumbuhkan semangat menjadi bergairah dan pantang menyerah, dapat menjadi kekuatan dan penyembuh masalah, dapat menumbuhkan rasa percaya diri.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya literasi dilakukan dengan cara. 1. Motivasi. 2. Inspirasi. 3. Inovasi.

Tidak hanya mempunyai impian tentang masa depan, tetapi juga dapat menyampaikan wawasan dengan cara tertentu yang antusias, berenergi. Selain itu, sikap positif dari pemimpin dapat mengubah konteks pekerjaan sehingga lebih bermakna. Salah satu penentu kualitas seorang pemimpin adalah mampu memberikan inspirasi.

d. Pengertian Kepala Sekolah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah Pasal 1 ayat (1) untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku

³⁴St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 183.

nasional, dan ayat (2) standar kepala sekolah/madrasah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.³⁵

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 yang ditetapkan pada tanggal 17 April 2007 Kepala sekolah yaitu Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul Ibu Dra. Harnik Purwati, M. Si. Kepala sekolah merupakan elemen yang penting dalam mewujudkan sekolah yang bermutu/unggul.

Namun, dalam tugasnya, kepala sekolah dibantu oleh beberapa wakil. Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan bukanlah pekerjaan yang mudah. Kepala sekolah sebagai seorang pendidik, administrator, pemimpin, dan supervisor diharapkan dengan sendirinya dapat mengelola lembaga pendidikan ke arah perkembangan yang lebih baik dan dapat menjanjikan masa depan.³⁶

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena ia merupakan pemimpin di lembaganya. Maka ia harus membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ia harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan global yang lebih baik.

³⁵Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

³⁶Marno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Refika Aditama, 2008), 33.

e. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah menyatakan Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola Taman Kanak-Kanak/Taman Kanak-Kanak Luar Biasa (TK/TKLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Dasar/Sekolah Dasar Lar Biasa (SD/SDLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Pertama/Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/SMPLB) atau bentuk lain yang sederajat, Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan/Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMA/SMK/SMALB) atau bentuk lain yang sederajat, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (SILN).³⁷

Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 Tahun 1990 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.³⁸

Tiga macam keterampilan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk menyukseskan kepemimpinannya. Ketiga

³⁷Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.

³⁸Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar.

keterampilan tersebut adalah keterampilan konseptual, yaitu keterampilan untuk memahami dan mengoperasikan organisasi; keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan memimpin; serta keterampilan teknik ialah keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Seperti yang tercantum dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 yang menjabarkan ada lima kompetensi kepala sekolah/madrasah yang harus dimiliki. Kelima kompetensi tersebut yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi sosial.³⁹

Keberhasilan sekolah mencapai tujuan antara lain sangat ditentukan oleh keandalan kepala sekolah dalam memanager sekolahnya. Peranan kepemimpinan dalam suatu kelompok kerja atau organisasi sangat berpengaruh untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien sangatlah ditentukan oleh kepandaian kepemimpinan seorang pemimpin.⁴⁰

³⁹Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

⁴⁰St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 187.

2. Budaya literasi

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 23 Tahun 2015 tentang Penumbuhan Budi Pekerti memperkuat upaya pembentukan budaya literasi tersebut. Salah satu hal yang diatur dalam Permendikbud itu adalah kegiatan 15 menit membaca buku nonpelajaran sebelum waktu belajar dimulai. Pembiasaan membaca buku ini dianggap dapat menumbuhkan minat baca serta meningkatkan keterampilan membaca agar pengetahuan dapat dikuasai secara lebih baik.⁴¹

Berdasarkan *Common Core State Standards* (CCSS) yang dikeluarkan oleh National Governors Association Center for Best Practices (NGA) dan Council of Chief State School Officers (CCSSO) Amerika Serikat pada tahun 2010 sebagaimana dikutip oleh Stuart Jr. (2014) bahwa standar dalam literasi, yaitu: 1) standar kemampuan membaca, 2) standar kemampuan menulis, 3) standar kemampuan berbahasa lisan, dan 4) standar kebahasaan.

a. Membaca

Dalam hal ini, budaya literasi yang diadakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul yaitu kegiatan membaca dan menulis. Dengan dilakukan setiap peserta didik meresume setiap buku pengetahuan yang telah dibacanya dimana setiap siswa

⁴¹Muhadjir Effendy, *Media Komunikasi dan Inspirasi Jendela Pendidikan dan Kebudayaan Gerakan Literasi untuk Tumbuhkan Budaya Literasi* (Jakarta: BKLM, 2016), 4.

membaca buku yang berbeda disetiap harinya. Hal ini dilakukan bahwa tiap peserta didik memiliki kebutuhan yang berbeda.

1) Konsep Dasar Pembelajaran Literasi Membaca

Dalam konsep literasi, membaca ditafsirkan sebagai usaha memahami, menggunakan, merefleksi, dan melibatkan diri dalam berbagai jenis teks untuk mencapai suatu tujuan.⁴²

Pembelajaran membaca pada dasarnya adalah mengkreasikan berbagai aktivitas membaca, agar siswa mampu mencapai tujuan yang direncanakan. Aktivitas yang dapat dilakukan siswa sangat beragam, bergantung pada strategi membaca yang diterapkan guru dalam proses pembelajaran. Contohnya, siswa membuat karya kreatif dari bacaan, misalnya peta perjalanan tokoh sebagai bukti capaian aktivitasnya.

2) Prosedur Pembelajaran Literasi Membaca

Guna mencapai tujuan pembelajaran literasi membaca dalam membina kebiasaan dan kemampuan membaca, proses pembelajaran literasi membaca secara garis besar harus terdiri atas tiga tahapan aktivitas, yakni aktivitas prabaca, aktivitas membaca, dan aktivitas pascabaca. Dalam aktivitas prabaca, guru mengarahkan perhatian pada pengaktifan skemata siswa yang berhubungan dengan teks bacaan. Skemata adalah latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki siswa tentang

⁴²Yunus Abidin,dkk., *Pembelajaran Literasi Strategi Meningkatkan Kemampuan Literasi Matematika, Sains, Membaca, dan Menulis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 165.

informasi atau konsep tentang sesuatu. Lebih lanjut, skemata juga berkenaan dengan sekelompok konsep yang tersusun dalam diri seseorang yang dihubungkan dengan objek, tempat, tindakan, atau peristiwa.⁴³

Setelah aktivitas prabaca, dilanjutkan dengan tahap kegiatan inti pembelajaran literasi membaca. Tahapan ini sering disebut dengan tahapan membaca. Pada tahap ini, banyak variasi yang dapat dilakukan guru sejalan dengan strategi baca yang dipilih guru atau siswa. Penentuan kegiatan pada tahap ini akan sangat bergantung pada metode pembelajaran membaca apa yang dipilih. Oleh sebab itu, terdapat beragam aktivitas yang dapat dilakukan selama tahapan proses literasi membaca.

b. Menulis

Dalam hal berliterasi bukan hanya kemampuan membaca saja yang dibutuhkan, tetapi juga menulis. Dalam konsep literasi, menulis merupakan proses berulang yang dilakukan penulis untuk merevisi ide-idenya, mengulangi tahapan-tahapan menulis, hingga mampu mencurahkan ide dan gagasan tersebut dalam sebuah bentuk tulisan yang sesuai dengan gagasan atau ide yang dikembangkannya.

⁴³Muhadjir Effendy, *Media Komunikasi dan Inspirasi Jendela Pendidikan dan Kebudayaan Gerakan Literasi untuk Tumbuhkan Budaya Literasi*(Jakarta: BKLM, 2016), 183.

1) Konsep Dasar Pembelajaran Literasi Menulis

Dalam konsep literasi, menulis merupakan proses berulang yang dilakukan penulis untuk merevisi ide-idenya, mengulangi tahapan-tahapan menulis, hingga mampu mencurahkan ide dan gagasan tersebut dalam sebuah bentuk tulisan yang sesuai dengan gagasan atau ide yang dikembangkannya.⁴⁴

Ide-ide yang diperoleh melalui membaca, maupun berdialog tersebut selanjutnya disusun dalam bentuk peta konsep. Peta konsep tersebut digunakan agar penulis lebih mudah dalam mengembangkan ide tersebut menjadi sebuah tulisan yang baik. Selain peta konsep, curah pendapat dapat pula digunakan dalam rangka mengembangkan kerangka tulisan.

Upaya ini dilakukan agar penulis mampu menemukan strategi yang paling tepat dalam menulis. Hal ini dilakukan dalam rangka menghasilkan tulisan yang sesuai dengan tujuan penulisan yang ditetapkan. Oleh sebab itu, dalam upaya menghasilkan tulisan yang baik, penulis juga harus senantiasa mempertimbangkan pembaca, tujuan penulisan, dan konteks.

⁴⁴Yunus Abidin,dkk., *Pembelajaran Literasi Strategi Meningkatkan Kemampuan Literasi Matematika, Sains, Membaca, dan Menulis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 165.

2) Prosedur Pembelajaran Literasi Menulis

Pembelajaran menulis dalam konteks literasi harus dilakukan dengan menggunakan prosedur menulis yang tepat. Prosedur menulis yang dimaksud diantaranya: 1) pramenulis, pada tahap ini guru memberikan tugas agar siswa mampu secara cermat memahami apa yang akan ditulisnya. 2) membuat draf, pada tahap ini siswa mulai menulis dan secara berulang meninjau lembar informasi yang ada, sehingga seluruh tulisan telah lengkap dan yakin benar.

Guru juga harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang mampu mendorong siswa untuk menulis. Peran guru sebagai motivator jelas diperlukan dalam pembelajaran literasi menulis, sehingga secara afeksi guru harus senantiasa mendorong untuk menulis dan menulis. Guru harus menjadi teman menulis dan model menulis.

3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi

Komponen penting di dalam kepemimpinan transformasional adalah adanya motivasi, inspirasi, dan inovasi. Keberhasilan dalam tipe kepemimpinan ini ditentukan dari kemampuan pemimpin untuk mentransfer kemampuannya kepada para pengikutnya, sehingga para pengikut memiliki kemampuan yang lebih baik.

a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, seorang pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Dalam hal ini, kepala sekolah dalam memberi motivasi mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, memiliki kemampuan interpersonal, meyakinkan, serta mampu memotivasi dan memberi semangat.

1) Tujuan Motivasi

Pemimpin yang memiliki motivasi yang murni, yang bersih semata-mata karena memiliki tanggung jawab kepada Allah swt akan melahirkan pemimpin yang *mujahid* yakni pemimpin pejuang, pemimpin yang selalu berjihad. Jihad bagi sebuah organisasi adalah cara untuk merealisasikan visi, misi, dan tujuannya. Tanpa jihad, visi, misi, dan tujuan serta

program-program yang dicanangkan hanya menjadi wacana yang tidak bernilai.⁴⁵

Adapun motivasi yang diberikan oleh pemimpin itu pada umumnya bermaksud untuk meningkatkan asosiasi dan integrasi kelompok serta menjamin keterpaduan, menjamin efektivitas dan efisiensi kerja semua anggota kelompok, meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial semua anggota, meningkatkan produktivitas semua sektor dan anggota kelompok, menjamin terlaksananya realisasi diri dan pengembangan diri pada setiap anggota kelompok, dan memberikan kesempatan untuk melakukan ekspresi bebas.⁴⁶

Sebab seorang pemimpin transformasional menempatkan dirinya sedikit lebih tinggi dalam hal tindak tanduk sehingga orang-orang mungkin bisa melakukan hal-hal bagus berdasarkan pada perilaku dan perangainya dari pada perkataannya saja. Kelakuan pemimpin transformasional yang memiliki rasa motivasional tinggi memberikan warna dan norma bagi tim dan bagi para calon pemimpin lainnya.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang diuraikan

⁴⁵Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja, dan Gaya Kepemimpinan* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 40.

⁴⁶Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*(Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 108.

dibawah ini. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.⁴⁷

Dalam hal ini, faktor tersebut muncul karena dapat merubah kedisiplinan peserta didik terutama waktu, adanya perkembangan dan kemajuan dalam prestasi peserta didik, kemampuan dan kompetensi meningkat.

3) Metode dan Bentuk Motivasi

Dalam hal ini, Allport menekankan pentingnya motivasi sadar, lebih dari pakar kepribadian lainnya. Orang dewasa yang sehat umumnya sadar terhadap apa yang mereka kerjakan dan alasan mengapa mereka melakukannya. Namun

Allport tidak mengabaikan eksistensi bahkan pentingnya proses tak sadar. Dia mengenali kenyataan adanya motivasi yang didorong oleh impuls masa anak-anak dan dorongan sublimasi. Menurutnya, hampir semua tingkah laku simptomatik itu terjadi melalui pengulangan otomatis, biasanya menyalahkan diri sendiri, dan dimotivasi oleh kecenderungan tak sadar. Tingkah laku semacam itu berasal dari masa kanak-kanak dan menjadi tingkah laku kekanak-kanakan pada pria dewasa. Individu yang sehat, kesadarannya mengontrol tingkah lakunya. Tingkah laku yang normal itu

⁴⁷Komang Ardana,dkk., *Perilaku Keorganisasian Edisi 2* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 31.

fungsional otonom dan dimotivasi melalui proses sadar, terpisah dari motivasi tak sadar sekaligus memiliki pemicu tingkah laku sendiri. Secara psikologis orang dewasa yang masak dan sehat sebagian besar tingkah lakunya dimotivasi oleh pikiran sadar, sehingga peran proses tak sadar dalam tingkah laku sangat kecil.⁴⁸

Hal ini dapat dilakukan dengan metode langsung yakni motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu warga sekolah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan dan metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah warga sekolah atau kelancaran tugas sehingga warga sekolah betah dan bersemangat.

Dalam hal ini bentuk motivasi yang diberikan berupa pemberian nilai, memberi ulangan, pemberian hadiah, pujian, dan hasrat untuk belajar.

Pemberian angka yang baik juga penting diberikan kepada peserta didik yang kurang bergairah belajar bila hal itu dianggap dapat memotivasi anak didik untuk belajar dengan bersemangat. Namun, bila sebaliknya maka hal itu perlu

⁴⁸Alwisol, *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi* (Malang: UMM Press, 2009), 229.

dipertimbangkan sehingga tidak mendapatkan protes dari anak didik lainnya. Kebijakan ini diserahkan kepada guru sebagai orang yang berkompeten dan lebih banyak mengetahui tentang aktivitas belajar anak didik biasanya.⁴⁹

Pemberian hadiah juga bisa diberikan dalam bentuk lain seperti buku-buku tulis, pensil, bolpoin, dan buku-buku bacaan lainnya yang dikumpulkan dalam sebuah kotak yang terbungkus dengan rapi. Pemberian hadiah seperti ini dapat dilakukan pada setiap kenaikan kelas.⁵⁰

Dalam kondisi yang sejenis untuk mendorong orang-orang yang dipimpin berbuat sesuatu dalam memperhitungkan, mengawasi, mengarahkan, membimbing, mengendalikan, dan merubah perilaku orang yang dipimpinnya, sesuai dengan keputusannya yang harus berlangsung efektif bagi pencapaian tujuan kelompok/organisasinya.

b. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebagai Inspirator

Sebagai inspirator, seorang pemimpin harus dapat memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik. Persoalan belajar adalah masalah utama anak didik. Seorang pemimpin terlebih guru dapat memberikan petunjuk (ilham) bagaimana cara belajar yang baik. Petunjuk itu tidak mesti harus

⁴⁹Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 125.

⁵⁰Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, 127.

bertolak dari sejumlah teori-teori belajar yang baik. Yang penting bukan teorinya, tapi bagaimana melepaskan masalah yang dihadapi oleh anak didik.

Kepemimpinan transformasional tidak hanya mampu memberi motivasi serta perubahan lingkungan, tetapi juga mampu memberikan inspirasi kepada bawahannya.

1) Tujuan Inspirasi

Seorang pemimpin yang antusias, penuh semangat dan berpandangan positif tentang masa depan, mereka diharapkan mampu memberikan inspirasi. Tidak cukup hanya mempunyai impian tentang masa depan, tetapi juga dapat menyampaikan wawasan dengan cara tertentu yang antusias, berenergi. Selain itu, sikap positif dari pemimpin dapat mengubah konteks pekerjaan sehingga lebih bermakna. Salah satu penentu kualitas seorang pemimpin adalah mampu memberikan inspirasi.⁵¹

Dalam hal ini inspirasi tersebut dapat mempertahankan keadaan fisiologis pada taraf optimal, untuk menumbuhkan kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati terhadap orang-orang yang dipimpinya, mampu menemukan kelebihan dan kekurangan diri-sendiri, mampu membekali kemampuan serta keterampilan kita sebagai seorang pemimpin. Kepala sekolah dalam memberi inspirasi mampu menyampaikan wawasannya

⁵¹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 264.

dengan penuh semangat, antusias, sehingga dapat menjadikan cara bekerja bawahan menjadi kreatif.

2) Dampak Inspirasi

Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut: mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa; dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain; mampu bekerja sama dengan orang lain; ahli bidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai; senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain; memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif; bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin dan bijaksana; dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.⁵²

Atas dasar itulah maka guru dalam proses belajar-mengajar harus mengenal anak, mengenal psikologi anak, dan mengenal perkembangan dan kematangan anak. Sehingga diharapkan dalam proses belajar-mengajar guru melihat faktor muridlah sebagai pusat perhatiannya..⁵³

⁵²Veithzal Rivai Zainal,dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4*, 21.

⁵³Soetomo, *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 117.

Karena inspirasi yang diterimanya dapat menumbuhkan semangat menjadi bergairah dan pantang menyerah, dapat menjadi kekuatan dan penyembuh masalah, dapat menumbuhkan rasa percaya diri.

c. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Sebagai Inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, dan keteladanan.

Dalam hal ini, kepala sekolah memberi inovasi mampu menggerakkan bawahannya untuk bekerja kreatif untuk menciptakan hal yang baru. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mampu mengantisipasi dan mengupayakan suatu program yang sesuai dengan perkembangan anak, perkembangan zaman, situasi, kondisi, dan kebutuhan peserta didik.

1) Tujuan Inovasi

Tujuan yang direncanakan harus dirinci dengan jelas tentang sasaran dan hasil yang ingin dicapai. Tujuan dari inovasi itu adalah efisiensi dan efektivitas, mengenai sasaran

jumlah anak didik sebanyak-banyaknya dengan hasil pendidikan yang sebesar-besarnya (menurut kebutuhan anak didik, masyarakat, dan pembangunan) dengan menggunakan sumber tenaga, uang alat dan waktu”.⁵⁴

Inovasi yang diberikan harus mampu memberikan pembaharuan sebagai tanggapan baru terhadap masalah pendidikan, mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis.

2) Dampak Inovasi

Inovasi pendidikan dilakukan untuk memecahkan masalah pendidikan dan menyongsong arah perkembangan dunia kependidikan yang lebih memberikan harapan kemajuan lebih pesat.⁵⁵ Kepala sekolah yang memberi inovasi mampu menggerakkan bawahannya untuk bekerja kreatif untuk menciptakan hal yang baru. Dalam hal ini, kepala sekolah mampu menjadikan siswa yang berwawasan luas, serta mempunyai kemauan tanpa ada paksaan untuk mencapai cita-citanya.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi

Adapun faktor yang mempengaruhi yaitu minimnya fasilitas pendidikan berupa buku literasi yang disediakan kurang, guru/pendidik serta siswa. Dampak dari inovasi tersebut

⁵⁴Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008), 8.

⁵⁵Hasbullah, *Dasar-Dasar Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 201.

karena dipengaruhi oleh faktor- faktor, yakni: 1) pegawai terutama guru yang merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan efisien dan efektif tanpa adanya peran guru dan pegawai tata usaha dan bendahara. Peranan guru sangat penting karena menjadi penentu utama dalam keberhasilan proses pembelajaran.⁵⁶ 2) peserta didik yang merupakan subjek dan objek sekaligus dalam pendidikan yang dimungkinkan dapat aktif, kreatif, serta produktif. Setiap peserta didik memiliki aktivitas sendiri (swadaya) dan kreatifitas sendiri (daya cipta), sehingga dalam pendidikan tidak memandang anak sebagai objek pasif yang biasanya hanya menerima, mendengarkan saja.⁵⁷ 3) sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar-mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran.⁵⁸

⁵⁶St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 45.

⁵⁷Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2011), 122.

⁵⁸E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 49.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan alasan subjek yang dikaji adalah objek yang alamiah, dimana objek tersebut berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.⁵⁹

Pendekatan kualitatif digunakan karena dapat mengungkap data secara mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul.

Penelitian kualitatif adalah penelitian ilmiah dengan menyadari kebenaran pada sisi kriteria ilmu empiris yang berusaha untuk mengeksplorasi, mendeskripsikan, menjelaskan, dan memprediksi kejadian-kejadian pada setting sosial. Pernyataan-pernyataan ilmu empiris yang memiliki kebenaran ilmiah harus cocok dengan fakta pengalaman yang didukung oleh evidensi (bukti) empiris.⁶⁰

Adapun jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti dalam pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini dipilih oleh peneliti karena ingin menggali data yang sesuai dengan penelitian yang diambil. Dimana penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara utuh

⁵⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 8.

⁶⁰Djam'an Satori, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), 42.

mengenai suatu peristiwa yang terjadi di lapangan. Peneliti mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan dan mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi Di SMP Negeri 3 Tanggul.

B. Lokasi Penelitian

1. Alasan Pemilihan Lokasi Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul yang beralamatkan di Jl. PB Sudirman No. 30 RT 3 RW 8 Desa Tanggul Wetan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur, tentu tidak lepas dari berbagai alasan. Adapun yang menjadi alasan peneliti memilih lokasi penelitian di SMP Negeri 3 Tanggul, yaitu:

- a. Perbedaan tingkat membaca setiap siswa;
- b. Semangat untuk membaca dan menulis masih kurang;
- c. Menurunnya tingkat kunjungan siswa ke perpustakaan;
- d. Peserta didik lebih banyak menghabiskan waktu luang mereka untuk bermain;
- e. Terlambatnya pesertadidik datang ke sekolah.

2. Alasan Pemilihan Lokasi Secara Geografis

Penelitian ini berlangsung peneliti lakukan juga dengan melalui pertimbangan geografis. Faktor geografis sebagai alasan yang menjadi penguat bagi peneliti untuk meneliti ditempat tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Desa Tanggul Wetan merupakan bagian dari Kecamatan Tanggul bagian timur dan terletak di jantung kota Tanggul;
- b. SMP Negeri 3 Tanggul berada tepat di pinggir jalan raya yang memudahkan sekolah ini untuk ditemukan. Sekolah ini juga begitu dekat dengan Alun-Alun Kota Tanggul beserta Masjid Besar di Tanggul.
- c. Aspek strategis Desa Tanggul Wetan adalah tempat peneliti berdomisili, sehingga akan mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data secara maksimal.

C. Subjek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi data apa saja yang ingin diperoleh, siapa yang hendak akan dijadikan informan atau subjek penelitian bagaimana data akan dicari dan dijaring sehingga validitasnya dijamin.⁶¹

Penelitian ini penentuan subjeknya menggunakan *purposive sampling*. Dimana teknik pengambilan sampelnya termasuk ke dalam *Nonprobability Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.⁶² Subjek yang dipilih haruslah subjek yang berkaitan dengan objek yang dikaji.

Dalam penelitian ini subjek penelitian atau informan yang terlibat dalam mengatasi permasalahan yang dikaji diantaranya:

- a) Kepala Sekolah : Dra. Harnik Purwati, M. Si.

⁶¹IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 46-47.

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 218.

- b) Wakil Kepala Sekolah : Drs. Isnu Winardi
- c) Korlak Tata Usaha (TU) : Abd. Rahman
- d) Siswa : Kentlie Julius, Mohammad Sulton,
Junika Irdia Indi A, I Kadek
Dewangga, Jujur Berbakti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁶³

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Nasution menyatakan, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Artinya para ilmuwan hanya dapat bekerja dengan data, yaitu fakta tentang dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.⁶⁴

Melalui observasi peneliti dapat belajar tentang kenyataan perilaku manusia atau objek dalam suatu situasi maupun makna dari perilaku tersebut. Pelaksanaan observasi dapat dilakukan

⁶³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 224.

⁶⁴Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010), 64.

dalam beberapa cara tergantung pada situasi objek yang akan diteliti.

Jenis observasi yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis observasi partisipan, dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

Adapun data yang ingin diperoleh peneliti dalam teknik observasi adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Sekolah memberi motivasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.
- b. Kepala Sekolah memberi inspirasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.
- c. Kepala Sekolah memberi inovasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.

2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan

berdasarkan tujuan tertentu.⁶⁵ Secara umum wawancara ada dua jenis yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur.

Penelitian ini menggunakan kedua jenis wawancara tersebut yaitu wawancara terstruktur dengan pernyataan yang telah dipersiapkan secara sistematis serta wawancara tak terstruktur dengan pernyataan yang dapat diubah dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi.

Adapun data yang diperoleh peneliti dalam teknik wawancara adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Sekolah memberi motivasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.
- b. Kepala Sekolah memberi inspirasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.
- c. Kepala Sekolah memberi inovasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.

3. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan pelajaran yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan menjadi kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang ada.

⁶⁵Deddy Mulyasa, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2013), 180.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 3 Tanggul yang bertempat di SMP Negeri 3 Tanggul yang beralamatkan di Jl. PB Sudirman No. 30 RT 3 RW 8 Desa Tanggul Wetan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur.

Adapun data yang diperoleh peneliti dalam teknik dokumentasi adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Sekolah memberi motivasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.
- b. Kepala Sekolah memberi inspirasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.
- c. Kepala Sekolah memberi inovasi warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.

E. Analisis Data

Alasan peneliti untuk memilih analisis data selama di lapangan milik Miles dan Huberman dikarenakan menurut peneliti dengan analisis data seperti ini akan memudahkan peneliti untuk memilah-milah data yang akan dibutuhkan, karena memang prosesnya yang dipandang tidak begitu sulit, yakni dengan melakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

Analisis data adalah suatu proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, observasi, catatan lapangan, dokumen, foto dan material lainnya untuk mengaitkan pemahaman peneliti tentang

data yang telah dikumpulkan, sehingga memungkinkan temuan penelitian dapat disajikan dan diinformasikan kepada orang lain.⁶⁶

Dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan berasal dari berbagai sumber yang berbeda sehingga analisis data memerlukan daya kreatif serta kemampuan intelektual yang tinggi, setiap peneliti mencari sendiri metode yang dirasa cocok dengan sifat yang ditelitinya.

Penelitian ini analisisnya menggunakan beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.⁶⁷

Pelaksanaan reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung. Data kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam melalui seleksi ketat, uraian singkat atau ringkasan dan sebagainya.

2. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.⁶⁸ Penyajian data dilakukan setelah data direduksi, dengan penyajian data kita dapat memahami apa yang terjadi dan apa yang seharusnya dilakukan.

⁶⁶Muri Yusuf, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017), 400.

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 247.

⁶⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 249.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal. Kesimpulan ini merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran objek yang sebelumnya masih remang-remang sehingga setelah diteliti menjadi jelas.⁶⁹

Analisis data dalam penelitian kualitatif berlangsung terus menerus selama penelitian, dimulai dari mereduksi data, menyajikan data hingga menyimpulkan data dan verifikasi data.

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik atau metode. Triangulasi sumber ialah untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan kebenaran data tertentu yang diperoleh dari Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, kemudian dikonfirmasi kepada informan lain seperti Wakil Kepala Sekolah, Korlak TU, dan Siswa. Data yang dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan sumber data tersebut.⁷⁰

Triangulasi metode atau teknik adalah untuk mengkaji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik atau metode yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara,

⁶⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 246.

⁷⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 274.

lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kreadibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda. Maka, peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data yang dianggap benar.⁷¹

G. Tahapan Penelitian

Untuk mempelajari penelitian kualitatif tidak terlepas dari usaha menegnal tahap-tahap penelitian. Tahap-tahap penelitian kualitatif dengan salah satu pokoknya peneliti menjadi sebagai alat penelitian. Khususnya analisis data ciri khasnya sudah dimulai sejak awal pengumpulan data. Tahap-tahap penelitian perlu diuraikan yang mana nantinya bisa memberikan deskripsi tentang keseluruhan perencanaan, pelaksanaan, pengumpulan data, analisis data, sampai penulisan laporan.

Tahap-tahap penelitian menurut Moleong ialah menyiapkan tiga tahapan, yaitu: (1) pra lapangan (2) kegiatan lapangan (3) analisis intensif. Dengan demikian tahap-tahap penelitian yang telah peneliti lakukan diantaranya sebagai berikut:

1. Tahap persiapan
 - a. Menyusun rencana penelitian.
 - b. Memilih lapangan penelitian.
 - c. Menyusun perizinan.
 - d. Memilih informan.

⁷¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, 274.

- e. Menyiapkan perlengkapan penelitian.
2. Tahap pelaksanaan di lapangan
 - a. Memahami latar belakang penelitian.
 - b. Memasuki lapangan penelitian.
 - c. Mengumpulkan data.
 - d. Menyempurnakan data yang belum lengkap.
3. Tahap pasca penelitian
 - a. Menganalisis data yang diperoleh.
 - b. Mengurus perizinan selesai penelitian.
 - c. Menyajikan data dalam bentuk laporan.
 - d. Merevisi laporan yang telah disempurnakan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Pada bab ini peneliti berusaha memberikan gambaran mengenai obyek yang menjadi penelitian peneliti, yakni di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul. Dari beberapa data yang diperoleh tentang obyek penelitian adalah:

1. Profil SMP Negeri 3 Tanggul

Identitas SMP Negeri 3 Tanggul

Nama Sekolah : SMPN 3 Tanggul

NPSN : 20523903

Jenjang Pendidikan : SMP

Status Sekolah : Negeri

No. Statistik Sekolah : 201052416003

Alamat Sekolah : Jl. PB. Sudirman No. 30 Tanggul

RT/RW : 1/1

Kode Pos : 68155

Desa : Tanggul Wetan

Kecamatan : Tanggul

Kabupaten/Kota : Jember

Propinsi : Jawa Timur

Telepon/Faks : (0336) 441211

SK Pendirian Sekolah : 0557/0/1984

Tanggal SK Pendirian : 1984-11-20

Status Kepemilikan : Pemerintah Pusat

SK Izin Operasional : 0557/0/1984

Tgl SK Izin Operasional : 1984-11-20

Kebutuhan Khusus Dilayani : Tidak ada

Nomor Rekening : 392036521

Nama Bank : Bank Jatim

Cabang KCP/Unit : Tanggul

Rekening Atas Nama : SMPN 3 Tanggul

Akreditasi : A

MBS : Ya

Luas Tanah Milik (m²) : 3713

Luas Tanah Bukan Milik (m²): 0

Nama Wajib Pajak : BEND. BOS DAN SSN SMPN3
TANGGUL

NPWP : 6.7187E+12

Email : smpn3tanggul@yahoo.co.id

Waktu Penyelenggaraan : Pagi

Bersedia Menerima BOS : Bersedia Menerima

Sumber Listrik : PLN

Daya Listrik (watt) : 16700

Akses Internet : Telkom Speedy

Kurikulum : Kurikulum 2013

Kepala Sekolah : Dra. Harnik Purwati, M.Si

Operator Pendataan : Feri Abdillah

2. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 3 Tanggul

Sesuai hasil wawancara penulis dengan pihak TU di SMP Negeri 3 Tanggul, bahwa secara historis SMP Negeri 3 Tanggul memiliki sejarah panjang yang dimulai tahun 1963 berdirinya dengan menggunakan gedung SKKP. Berdasarkan Surat dari Kepala Perwakilan Departemen P dan K Daerah Jawa Timur Jalan Genteng Kali No. 33 Surabaya Nomor 0557/0/1984 tanggal 20 November 1984 terjadi pergeseran dari SKKP menjadi SMP dalam hal ini menjadi SMP Negeri 3 Tanggul. Daftar nama Kepala Sekolah SMP Negeri 3 Tanggul di antaranya sebagai berikut:⁷²

Tabel 4.1

Daftar Nama Kepala SMP Negeri 3 Tanggul

NO	KEPALA SEKOLAH
1	Moerjantinah Koesbijanto
2	Sri Soeharsih
3	Abdoel Rachman
4	Sukarno, S.Pd
5	Moelyono Heri, BBA
6	Drs. Khudlori, M.Si
7	Drs. Urifan
8	Dra. Harnik Purwati, M.Si

⁷²Dokumentasi, SMP Negeri 3 Tanggul, 3 Desember 2018

3. Letak Geografis SMP Negeri 3 Tanggul

SMP Negeri 3 Tanggul berlokasi di Jl. PB Sudirman No. 30 Tanggul RT/RW : 1/1 Desa Tanggul Wetan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Propinsi Jawa Timur. Dengan Posisi Geografis - 8.1635 Lintang, 113. 4537 Bujur. Letak SMP Negeri 3 Tanggul ini mudah dijangkau dan strategis. Hal ini dibuktikan bahwa SMP Negeri 3 Tanggul berada dipusat jantung kota Tanggul sendiri. SMP Negeri 3 Tanggul berada tepat di pinggir jalan raya yang memudahkan sekolah ini untuk ditemukan. Sekolah ini juga begitu dekat dengan Alun-Alun Kota Tanggul beserta Masjid Besar di Tanggul.

4. Data SMP Negeri 3 Tanggul

a. Visi SMP Negeri 3 Tanggul

Terwujudnya manusia yang Cerdas, Beriman, Bertaqwa, Berakhlak Mulia “CERIA” dan Berwawasan Lingkungan.

Indikator Visi:

- 1) Terwujudnya pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.
- 2) Terwujudnya proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan.
- 3) Terwujudnya perolehan hasil lulusan yang memuaskan.
- 4) Terwujudnya kualitas Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

- 5) Terwujudnya pengembangan fasilitas sarana dan prasarana Pendidikan.
 - 6) Terwujudnya Manajemen Sekolah yang baik.
 - 7) Terwujudnya penggalangan dana dari berbagai sumber.
 - 8) Terwujudnya Pelaksanaan Penilaian Pembelajaran yang baik.
 - 9) Terwujudnya lulusan yang beriman bertaqwa dan berakhlak mulia.
 - 10) Terwujudnya perolehan lulusan yang tanggap akan wawasan lingkungan.
- b. Misi SMP Negeri 3 Tanggul
- 1) Mewujudkan Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.
 - 2) Melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan menyenangkan PAIKEM.
 - 3) Mewujudkan perolehan hasil lulusan yang memuaskan.
 - 4) Mewujudkan kualitas Tenaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
 - 5) Mewujudkan pengembangan fasilitas sarana dan prasarana Pendidikan.
 - 6) Mewujudkan Manajemen Sekolah yang baik.
 - 7) Mewujudkan penggalangan dana dari berbagai sumber.
 - 8) Mewujudkan pelaksanaan penilaian pembelajaran yang baik.
 - 9) Mewujudkan lulusan yang beriman bertaqwa dan berakhlak mulia.

10) Mewujudkan perolehan lulusan yang tanggap akan wawasan lingkungan.

c. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMPN 3 Tanggul
NPSN : 20523903
Jenjang Pendidikan : SMP
Status Sekolah : Negeri
No. Statistik Sekolah : 201052416003
Alamat Sekolah : Jl. PB. Sudirman No. 30 Tanggul
RT/RW : 1/1
Kode Pos : 68155
Desa : Tanggul Wetan
Kecamatan : Tanggul
Kabupaten/Kota : Jember
Propinsi : Jawa Timur
Telepon/Faks : (0336) 441211
Email : smpn3tanggul@yahoo.co.id
Akreditasi : A
MBS : Ya
Luas Tanah Milik (m²) : 3713
Luas Tanah Bukan Milik (m²) : 0
Nama Wajib Pajak : BEND. BOS DAN SSN SMPN3
TANGGUL

NPWP : 6.7187E+12

Waktu Penyelenggaraan : Pagi

Bersedia Menerima BOS : Bersedia Menerima

Sumber Listrik : PLN

Daya Listrik (watt) : 16700

Akses Internet : Telkom Speedy

Kurikulum : Kurikulum 2013

Kepala Sekolah :

Nama Lengkap : Dra. Harnik Purwati, M.Si

NIP : 19631112 198403 2 011

Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda / IV c

d. Struktur Organisasi SMP Negeri 3 Tanggul

Agar mekanisme suatu sistem pendidikan berjalan dengan baik dan harmonis, maka diperlukan pembinaan dengan baik, hak dan wewenang dari sistem tersebut yang biasa yang di realisasikan melalui struktur organisasi.

Adapun struktur organisasi SMP Negeri 3 Tanggul dapat dilihat dalam struktur sebagai berikut:

e. Data Fisik SMP Negeri 3 Tanggul⁷³

Tabel 4.2
Sarana dan Prasarana SMP Negeri 3 Tanggul

No	Nama	Panjang	Lebar
1	Dapur	2	7
2	Gudang	4	3
3	Kafe	9	7
4	Kantin	16	2
5	Lapangan	12	8
6	Lapangan Basket	14	9
7	Lapangan Sepak Bola	20	20
8	Mushalla	8	7
9	Ruang Aula	15	9
10	Ruang BK	8	4
11	Ruang Guru	15	6
12	Ruang Kelas 7A	9	7
13	Ruang Kelas 7B	9	7
14	Ruang Kelas 7C	9	7
15	Ruang Kelas 7D	9	7
16	Ruang Kelas 7E	9	7
17	Ruang Kelas 7F	9	7
18	Ruang Kelas 8A	9	7
19	Ruang Kelas 8B	9	7
20	Ruang Kelas 8C	9	7
21	Ruang Kelas 8D	9	7
22	Ruang Kelas 8E	9	7
23	Ruang Kelas 8F	9	7
24	Ruang Kelas 9A	9	7
25	Ruang Kelas 9B	9	7
26	Ruang Kelas 9C	9	7
27	Ruang Kelas 9D	9	7
28	Ruang Kelas 9E	9	7
29	Ruang Kelas 9F	9	7
30	Ruang Kepala Sekolah	5	4
31	Ruang Keterampilan	9	7
32	Ruang Konseling	3	5
33	Ruang Laboratorium Bahasa	9	7
34	Ruang Laboratorium IPA	13	10
35	Ruang Laboratorium Komputer	9	7
36	Ruang Musik	5	4

⁷³Dokumentasi, SMP Negeri 3 Tanggul, 3 Desember 2018

37	Ruang OSIS	4	4
38	Ruang Perpustakaan	12	8
39	Ruang TU	9	7
40	Ruang UKS	4	3
41	Toilet	3	2
42	Toilet	3	2
43	Toilet Siswa Laki-Laki	6	3
44	Toilet Siswi Perempuan	6	3

f. Data Guru dan Karyawan SMP Negeri 3 Tanggul⁷⁴

Tabel 4.3

Data Guru dan Karyawan Tahun 2018/2019

No	Nama Guru	Jenis PTK	Tugas Mengajar
1	Abd. Rahman, S.Pd	Tenaga Adm. Sekolah	-
2	Akhmad Taufik, S.Pd	Tenaga Adm. Sekolah	-
3	Anis Fauzia, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
4	Any Astutik, A.Md	Tenaga Adm. Sekolah	-
5	Asbullah	Petugas Keamanan	-
6	Birsono, S.Ag	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti, Pendidikan Agama Islam
7	Durahman	Office Boy	-
8	Dwi Priyatno, S.Pd	Guru Mapel Kepala Laboratorium	Matematika (Umum)
9	Endang Siti Nurul Wahyu Widayani, S.Pd	Guru Mapel	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
10	Endang Sujiati, S.Pd	Guru Mapel	Matematika (Umum)
11	Erni Supriatin, S.Pd	Guru Mapel	Muatan Lokal Bahasa Daerah
12	Feri Abdillah, S.Pd	Tenaga Adm. Sekolah	-
13	Gatot Imam Priyono, S.H	Guru Mapel	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan

⁷⁴Dokumentasi, SMP Negeri 3 Tanggul, 3 Desember 2018

14	Dra. Harnik Purwati, M.Si	Kepala Sekolah	-
15	Holilah, S.Pd	Guru Mapel	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)
16	Drs. I Wayan Sartha	Guru Mapel	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)
17	Iis Pirawaningsih	Tenaga Adm. Sekolah	-
18	Indah Kusumawati, A.Md	Tenaga Perpus	-
19	Intan Eka Yuliana, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
20	Drs. Isnu Winardi	Guru Mapel Wakil Kepala Sekolah	Matematika (Umum)
21	Jamilah, S.Pd	Guru Mapel	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
22	Joko Subagio, S.Pd	Guru Mapel	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan
23	Kiswatik, A.Md, S.Pd	Guru Mapel	-
24	M. Ruly Hidayat	Petugas Keamanan	-
25	Mahmud Shodik, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
26	Mohammad Turmudzi, S.Pd	Guru Mapel	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
27	Nila Candrawati, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa Inggris
28	Nur Khoirul Anwar, S.Kom	Guru Mapel	Prakarya, Teknologi Informasi dan Komunikasi
29	Nurma Tisa Meladipa, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa Inggris
30	Nurul Hidayah, S.Ag	Guru Mapel	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
31	Dra. Nurul Laily	Guru Mapel Kepala Perpustakaan	Bahasa Indonesia
32	Dra. Purnami	Guru BK	Bimbingan dan Konseling, Pendidikan Keterampilan
33	Sigit Prasetyo, S.Pd	Guru Mapel	Matematika (Umum)

34	Dra. Siti Markhamah	Guru BK	Bimbingan dan Konseling, Prakarya, Bimbingan dan Konseling
35	Sri Prawita, S.Pd	Guru BK	Bimbingan dan Konseling, Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)
36	Sri Wahyuni, S.Pd	Guru Mapel	Bahasa Inggris
37	Sugeng Sudiby, S.Pd	Guru Mapel	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan
38	Sugiyantoro, S.Pd	Guru Mapel	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
39	Suhar Kartika Handayani, S.Pd	Guru Mapel	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)
40	Supondo	Tukang Kebun	-
41	Supriyatin, S.Pd	Guru Mapel	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)
42	Surya Raheni, A.Ma.Pd	Guru Mapel	Seni dan Budaya
43	Sutani, S.Sn	Guru Mapel	Seni dan Budaya
44	Tutuk Pujiastutik, S.Pd	Guru BK	Bimbingan dan Konseling, Muatan Lokal Bahasa Daerah
45	Untung	Office Boy	-

g. Data Karyawan Tenaga Pendidikan (Tata Usaha) SMP Negeri 3 Tanggul⁷⁵

Tabel 4.4

Data Karyawan Tenaga Pendidikan (Tata Usaha) SMP Negeri 3 Tanggul

No	Nama	Jenis PTK
1	Abd. Rahman, S.Pd	Tenaga Adm. Sekolah
2	Any Astutik, A.Md	Tenaga Adm. Sekolah
3	Akhmad Taufik, S.Pd	Tenaga Adm. Sekolah
4	Indah Kusumawati, A.Md	Tenaga Perpus
5	Iis Pirawaningsih	Tenaga Adm. Sekolah

⁷⁵Dokumentasi, SMP Negeri 3 Tanggul, 3 Desember 2018

6	Feri Abdillah, S.Pd	Tenaga Adm. Sekolah
7	Untung	Office Boy
8	Supondo	Tukang Kebun
9	Durahman	Office Boy
10	Asbullah	Petugas Keamanan
11	M. Ruly Hidayat	Petugas Keamanan

h. Data Siswa SMP Negeri 3 Tanggul

Data Siswa-Siswi SMP Negeri 3 Tanggul Berdasarkan Tingkat Pendidikan:⁷⁶

Tabel 4.5
Data Siswa-Siswi SMP Negeri 3 Tanggul Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kelas	Laki-Laki	Perempuan
1	VII A	15	16
15	VII B	15	17
3	VII C	16	16
4	VII D	16	16
5	VII E	15	16
6	VII F	16	16
Jumlah			190
7	VIII A	16	20
8	VIII B	14	20
9	VIII C	15	19
10	VIII D	15	20
11	VIII E	18	17
12	VIII F	18	18
Jumlah			210
13	IX A	21	18
14	IX B	20	19
15	IX C	20	17
16	IX D	20	18
17	IX E	20	18
18	IX F	18	20
Jumlah			229
Jumlah Siswa-Siswi Kelas VII, VIII dan IX			629

⁷⁶Dokumentasi, SMP Negeri 3 Tanggul, 3 Desember 2018

B. Penyajian Data dan Analisis

Penelitian haruslah disertai dengan penyajian data sebagai penguat, sebab inilah yang akan dianalisa data yang digunakan, sehingga dari data yang dianalisa tersebut dihasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi, interview, dokumenter dan data lapangan sebagai alat untuk meraih tujuan serta mendapatkan data sebanyak mungkin.

Pada bab ini peneliti akan memaparkan beberapa data yang relevan, yang sesuai dengan tema penelitian yang sudah dilakukan secara partisipan selama kurang lebih 7 hari, yakni dari hari Selasa Pagi 27 November 2018 sekitar jam 07.30 sampai hari Selasa 4 Desember 2018 sekitar jam 10.00 WIB. Selain itu peneliti juga sudah melakukan pra penelitian selama sehari di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul 25 Agustus 2018. Akan tetapi dalam pra penelitian, penelitian lapangan secara partisipan maupun penelitian tambahan, peneliti disini hanya fokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memberi Motivasi Dalam Peningkatan Budaya Literasi Di SMP Negeri 3 Tanggul

- a. Tujuan dan fungsi memberi kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi

Adapun tujuan dilakukan motivasi terus-menerus dari seorang pemimpin, akan tumbuh rasa memiliki pada diri anggota oleh seorang pemimpin adalah meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja, unsur pengetahuan dan keterampilan anggota atau bawahan.

Berikut wawancara dengan Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul yang menyampaikan bahwa:

“Fungsinya saya mencetuskan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul ini untuk memberikan pemahaman, baik pada siswa yang mengalami tingkat ketidaksukaan terhadap membaca dan menulis, mengalami kesulitan belajar, siswa yang memanfaatkan waktu jam kosong belajar di sekolah yang hanya dengan bermain bisa mengisi waktu luangnya dengan membaca. Itu semua saya lakukan dengan cara memberikan motivasi kepada anak-anak”⁷⁷.

Lebih lanjut Ibu Dra. Harnik Purwati, M. Si selaku Kepala Sekolah menambahkan, bahwa:

“Motivasi itu sendiri datangnya tidak hanya dari saya selaku kepala sekolah, peran serta orang tua dari anak didik dirumah juga memiliki peranan yang sangat penting. Dan yang paling penting untuk meraih cita-cita, mereka pastinya memiliki sosok idola yang mereka jadikan sebagai inspirasi mereka. Dan itu selalu saya sampaikan kepada anak-anak didik saya untuk jangan takut mempunyai mimpi yang tinggi, jadikan sosok idola kalian sebagai inspirasi kalian”⁷⁸.

Lebih lanjut Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul menambahkan bahwa:

“Jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasinya. Sebaliknya, jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap giat dan terus berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai. Tanpa motivasi yang kuat untuk mewujudkan SMP Negeri 3 Tanggul sesuai visi sekolah yaitu “CERIA” itu sangat susah. Baik pemimpin maupun orang yang dipimpin masing-masing memiliki motivasi dalam berbuat sesuatu, yang mungkin berbeda atau sama. Apabila terdapat keserasian motivasi antar kedua belah pihak, berarti telah terbuka peluang bagi

⁷⁷Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

⁷⁸Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

terwujudnya penyesuaian, antara pemimpin dengan orang yang dipimpinnya”.⁷⁹

Dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan di SMP Negeri 3 Tanggul, bahwasanya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi seorang kepala SMP Negeri 3 Tanggul selalu memberikan motivasi dan inspirasinya kepada warga sekolahnya. Hal ini juga dibuktikan dengan jiwa kuat yang melekat pada diri seorang pemimpinnya, menguasai manajerial yang sesuai visi sekolah yaitu CERIA. Adapun pelaksanaan budaya literasi ini dilaksanakan sebelum jam pelajaran dimulai, yakni pada jam 06.40-07.00 WIB setiap harinya.⁸⁰

Dari hasil pengamatan tersebut, berikut salah satu bentuk kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.

Pertama, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari wawancara yang dipertanyakan kepada Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, yakni Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si beliau mengatakan bahwa:

“Kalau memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi saya menerapkan pendekatan persuasif (kekeluargaan) tidak dengan komando tetapi dengan demokrasi, secara langsung mendekati semua warga sekolah, memberikan penguatan. Karena pemimpin di

⁷⁹Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

⁸⁰Observasi, Jember, 25 Agustus 2018.

samping harus memiliki motivasi diri yang kuat, ia juga memiliki tugas untuk mampu mentransformasi motivasi tersebut kepada seluruh anggotanya. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau yang membuatnya lupa akan rasa letih dan lesuh”.⁸¹

Lebih lanjut Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3

Tanggul mengatakan bahwa:

“Maka dalam memberikan motivasi ini, saya tidak berarti harus mencoba disukai. Tetapi memastikan bahwa orang-orang menghormati saya dan mereka menghargai waktu dan upaya yang saya curahkan demi keberhasilan pribadi mereka terkadang benar-benar mengubah cara mereka melakukan pekerjaan. Maka dari itu saya memotivasi anak-anak serta tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui sosialisasi budaya literasi dan itu saya lakukan ketika rapat pertemuan dengan wali murid, dilanjutkan dengan Upacara Bendera.”.⁸²

Lebih lanjut Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3

Tanggul menambahkan bahwa:

“Untuk memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi sendiri paling tidak datang dari gurunya terlebih dahulu yang memberikan contoh membaca, tidak datang terlambat termasuk saya sendiri disaat budaya literasi berlangsung, budaya literasi ini juga dilengkapi dengan jurnal literasi. Selama budaya literasi berlangsung yang mendampingi adalah guru mata pelajaran pertama yang akan mengajar dikelas, tetapi tetap dengan monitoring kepala sekolah secara langsung ke setiap kelas. Dalam memberikan motivasi saya juga selalu berlaku adil, obyektif, dan selalu menanamkan jadilah teladan”.⁸³

Lebih lanjut Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3

Tanggul menambahkan bahwa:

⁸¹Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

⁸²Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

⁸³Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

“Bentuk kepedulian saya terhadap anak-anak, saya tuangkan melalui memberikan motivasi untuk mereka. Dalam satu semester 2x pertemuan dengan wali murid saya juga memberikannya, untuk guru dan staf 2 minggu sekali. Tidak berhenti disitu saja, saya selalu memberikan dorongan kuat untuk literasi kepada anak-anak setiap waktu disaat memonitoring kelas. Dan untuk menghilangkan kejenuhan, ya...yang namanya anak-anak pasti kalau diberikan wejangan begitu pasti ada titik jenuhnya. Agar itu tidak terjadi, ada penghargaan untuk literasi itu sendiri baik untuk individu maupun per kelas. Memang penghargaan berupa finansial masih belum, karena bagi saya jauh lebih bermanfaat jika memberikan sesuatu barang yang bersifat tidak mudah habis dan rusak seperti buku pengetahuan, piagam dan lainnya. Dan juga ada penghargaan dari pihak guru Bahasa Indonesia berupa nilainya menjadi lebih baik tentunya dengan kriteria yang berbeda. Itu semua dilakukan supaya anak-anak semakin termotivasi untuk giat membaca dan menulis (literasi)”⁸⁴.

Kedua, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari wawancara yang dipertanyakan kepada Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, yakni Bapak Drs. Isnu Winardi beliau mengatakan bahwa:

“Bentuk motivasi itu juga selalu disampaikan dan disosialisasikan pada saat Upacara Bendera. Sosialisasi itu tidak hanya saat upacara bendera saja, tetapi pada saat awal PPDB yaitu rapat dengan wali murid beliau juga menyampaikan bentuk motivasinya secara langsung. Dalam memberikan motivasi beliau menetapkan standar yang sangat tinggi untuk warga sekolahnya, dan dia memberikan penghargaan pada saat yang memungkinkan tercapainya standar yang tinggi itu. Dalam memberikan motivasi kepala sekolah juga selalu berlaku adil, obyektif, dan selalu menanamkan jadilah teladan. Hal ini dibuktikan bahwa selama beliau menjabat menjadi kepala sekolah tidak pernah datang terlambat ke sekolah, itu yang menjadi teladan untuk semua tenaga pendidik dan kependidikan serta anak-anak”⁸⁵.

⁸⁴Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

⁸⁵Wawancara dengan Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

Lebih lanjut Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3

Tanggul menambahkan bahwa:

“Untuk literasi ada penghargaan baik untuk individu maupun per kelas. Untuk penghargaan dari sekolah belum. Penghargaan berupa finansial juga masih belum, yang ada penghargaan dari pihak guru Bahasa Indonesia ada berupa nilainya menjadi lebih baik tentunya dengan kriteria yang berbeda, semacam pujian juga ada kok”.⁸⁶

Ketiga, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari wawancara yang dipertanyakan kepada Korlak TU SMP Negeri 3 Tanggul, yakni Bapak Abd. Rahman beliau mengatakan bahwa:

“Dalam memberikan motivasi kepada warga sekolahnya, beliau memilih jalur tindakan yang tepat. Selama budaya literasi berlangsung yang mendampingi adalah guru mata pelajaran pertama yang akan mengajar dikelas, tetapi tetap dengan monitoring kepala sekolah secara langsung ke setiap kelas”.⁸⁷

Lebih lanjut Abd. Rahman selaku Korlak TU SMP Negeri 3 Tanggul menyampaikan bahwa:

“Untuk memberikan motivasi itu sendiri selalu ada ide-ide baru yang muncul dari kepala sekolahnya. Tapi tidak mementingkan kepentingannya sendiri, beliau selalu memberikan peluang pada staf guru untuk memberikan ide-ide kreatifnya”.⁸⁸

⁸⁶Wawancara dengan Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

⁸⁷Wawancara dengan Abd. Rahman selaku Korlak TU SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 30 November 2018.

⁸⁸Wawancara dengan Abd. Rahman selaku Korlak TU SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 30 November 2018.

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi dalam peningkatan budaya literasi

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi dalam peningkatan budaya literasi ini sebagaimana yang akan dipaparkan langsung oleh beberapa informan yang sudah peneliti wawancarai sebagai berikut:

Dari wawancara yang dipertanyakan kepada Kentlie Julius, saudara Kentlie menjawab bahwa:

“Buku Literasi masih dari kami, tapi kepala sekolah tidak mewajibkan kami untuk beli buku baru, buku yang telah usang juga tidak apa-apa asal masih bisa untuk dibaca. Bukunya juga banyak yang sobek, banyak coretan, dan bahkan hilang. Dan untuk tempat sudut baca itu disediakan sepenuhnya oleh sekolah, kami hanya merias kelas seindah mungkin. dengan ini saya juga lebih giat untuk membaca, karena bagi saya membaca itu ternyata menyenangkan”.⁸⁹

Dari jawaban saudara Kentlie Julius, kita dapat mengetahui bahwasanya faktor utama motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada peserta didiknya adalah adanya perkembangan dan kemajuan dalam prestasi peserta didik, kemampuan dan kompetensi meningkat. Namun selain itu juga ada faktor pendukung dan penghambat budaya literasi itu sendiri, yakni dari faktor pendukung buku untuk literasi berasal dari peserta didik, namun sarana dan prasarana penunjang literasi disediakan oleh sekolah, sedangkan untuk faktor penghambatnya adalah buku sobek, terdapat coretan didalam buku, serta buku hilang.

⁸⁹Wawancara dengan Kentlie Julius selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada Mohammad Sul-ton yang juga termasuk salah satu siswa SMP Negeri 3 Tanggul, dari hasil wawancara tersebut dengan pertanyaan yang sama, saudara Sul-ton menjawab bahwa:

“Dengan adanya literasi ini saya bisa disiplin waktu, karena literasinya dimulai pada jam 06.40-07.00 WIB. Tetapi untuk buku literasi dari kami. Bahkan buku literasi itu sudah banyak yang sobek dan adanya coretan serta terkadang hilang”.⁹⁰

Dari jawaban saudara Sul-ton, kita dapat mengetahui bahwasanya faktor utama motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada peserta didiknya adalah dapat merubah kedisiplinan peserta didik terutama waktu, adanya perkembangan dan kemajuan dalam prestasi peserta didik, kemampuan dan kompetensi meningkat. Namun selain itu juga ada faktor pendukung dan penghambat budaya literasi itu sendiri, yakni dari faktor pendukung buku untuk literasi berasal dari peserta didik, namun sarana dan prasarana penunjang literasi disediakan oleh sekolah, sedangkan untuk faktor penghambatnya adalah buku sobek, terdapat coretan didalam buku, serta buku hilang.

Setelah melakukan wawancara, peneliti melanjutkan mencari data kepada sumber yang lain, yakni kepada siswi yang bernama Junika Irdia Indi A., dari wawancara yang dipertanyakan kepada Junika Irdia Indi A., saudara Junika menjawab bahwa:

“Selama saya bersekolah disini dan menjalani literasi, banyak kemajuan dalam prestasi saya, terutama minat membaca. Yang awalnya saya tidak menyukai membaca dan itu bisa berubah. Itu

⁹⁰Wawancara dengan Mohammad Sul-ton selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

karena kepala sekolah disini selalu memberikan motivasi kepada kami. Untuk budaya literasinya sendiri itu bukunya dari kami tetapi untuk tempat sudut baca dikelas berasal dari sekolah, tetapi ya... buku literasinya sudah banyak sobek dan adanya coretan serta terkadang hilang”.⁹¹

Dari jawaban saudari Junika Irdia Indi A., nampaknya tidak jauh berbeda dengan apa yang sudah disampaikan oleh saudara Kentlie dan Sulton, bahwasanya faktor utama motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada peserta didiknya adalah adanya perkembangan dan kemajuan dalam prestasi peserta didik, kemampuan dan kompetensi meningkat. Namun selain itu juga ada faktor pendukung dan penghambat budaya literasi itu sendiri, yakni dari faktor pendukung buku untuk literasi berasal dari peserta didik, namun sarana dan prasarana penunjang literasi disediakan oleh sekolah, sedangkan untuk faktor penghambatnya adalah buku sobek, terdapat coretan didalam buku, serta buku hilang.

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara I Kadek Dewangga, saudara Kadek menjawab bahwa:

“Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada saya itu menjadikan pribadi saya menjadi disiplin waktu, juga terdapat kemajuan dalam prestasi saya, terutama minat membaca gairah untuk mengunjungi perpustakaan sekolah juga meningkat. Tapi terkadang gairah membaca jadi hilang kalau waktu literasi buku yang dibaca itu sobek, banyak coretan bahkan ada yang hilang”.⁹²

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara Jujur Berbakti, saudara Bakti menjawab bahwa:

⁹¹Wawancara dengan Junika Irdia Indi A., selaku siswi kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

⁹²Wawancara dengan I Kadek Dewangga selaku siswa kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

“Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi kedisiplinan saya dalam belajar dan disiplin waktu, juga kemajuan dalam prestasi saya, minat membaca saya menjadi meningkat. Untuk buku literasinya itu dari kami, yang menjadi saya tidak suka saat literasi mendapatkan buku yang sobek, banyak coretan itu mengganggu bagi saya. Tapi yang saya suka literasinya itu selalu ganti-ganti tema. Jadi banyak pengetahuan yang saya miliki”⁹³.

c. Metode-metode motivasi dalam peningkatan budaya literasi

Adapun metode-metode motivasi dalam meningkatkan budaya literasi ini sebagaimana yang akan dipaparkan langsung oleh beberapa informan yang sudah peneliti wawancarai sebagai berikut:

Dari wawancara yang dipertanyakan kepada Kentlie Julius, saudara Kentlie menjawab bahwa:

“Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada kami itu dilakukan melalui pujian, penghargaan, serta ruang sudut baca yang nyaman. Contohnya jika kamu gagal mendapatkan sesuatu, hanya satu hal yang harus kamu lakukan *try again* itu kalimat yang selalu beliau ucapkan kepada kami”⁹⁴.

Dari jawaban saudara Kentlie Julius, kita dapat mengetahui bahwasanya metode-metode motivasi yang diberikan kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul ada dua metode motivasi yaitu: (a) motivasi langsung seperti pujian, penghargaan, dan (b) motivasi tidak langsung seperti ruangan kelas yang nyaman, suasana kelas yang tenang dan lain sebagainya.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada Mohammad Sulton yang juga termasuk salah satu siswa SMP Negeri 3 Tanggul,

⁹³Wawancara dengan Jujur Berbakti selaku siswa kelas VIII E SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

⁹⁴Wawancara dengan Kentlie Julius selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

dari hasil wawancara tersebut dengan pertanyaan yang sama, saudara Sulton menjawab bahwa:

“Biasanya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada kami itu berupa pujian dan penghargaan, dan ini dilaksanakan pada saat upacara bendera. Kalimat yang selalu saya ingat beliau mengucapkan kalian itu ya, jadi orang harus lebih rajin, karena tak ada pekerjaan bagi pemalas. Kalimat itu yang selalu saya pegang teguh untu saya menjadi pribadi yang giat dan rajin lagi. Tak hanya itu beliau telah memberikan kami kelas yang nyaman, indah, dan bagus untuk belajar.”⁹⁵

Dari jawaban saudara Sulton, kita dapat mengetahui bahwasanya metode motivasi di SMP Negeri 3 Tanggul ada dua metode motivasi yaitu: (a) motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu warga sekolah, dan (b) motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah warga sekolah atau kelancaran tugas sehingga warga sekolah betah dan bersemangat melakukan budaya literasi.

Setelah melakukan wawancara, peneliti melanjutkan mencari data kepada sumber yang lain, yakni kepada siswi yang bernama Junika Irdia Indi A., dari wawancara yang dipertanyakan kepada Junika Irdia Indi A., saudari Junika menjawab bahwa:

“Ada yang menarik dari kepala sekolah kami, beliau selalu memberikan perhatiannya dalam bentuk pujian, penghargaan, dan beliau juga memberikan kami sekolah yang nyaman dan penuh warna-warni menghiasi sekolah kami. Beliau juga selalu berlaku adil dengan semua murid disini”.⁹⁶

⁹⁵Wawancara dengan Mohammad Sulton selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

⁹⁶Wawancara dengan Junika Irdia Indi A., selaku siswi kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

Dari jawaban saudari Junika Irdia Indi A., nampaknya tidak jauh berbeda dengan apa yang sudah disampaikan oleh saudara Kentlie dan Sulton, bahwasanya ada dua metode motivasi yaitu: (a) motivasi langsung, dan (b) motivasi tidak langsung.

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara I Kadek Dewangga, saudara Kadek menjawab bahwa:

“Dalam motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada seluruh anak SMP Negeri 3 Tanggul itu beliau memberikan kami kelas yang nyaman, bersih, dan penuh warna-warni menghiasi seluruh kelas, beliau juga tak segan memberikan pujian dan penghargaan kepada kami tentang literasi.”⁹⁷

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara Jujur Berbakti, saudara Bakti menjawab bahwa:

“Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada kami, khususnya kepada saya dapat merasa nyaman dan tenang, itu karena motivasi yang kepala sekolah sampaikan begitu menyentuh ke hati saya. Kepala sekolah juga memenuhi segala kebutuhan semuanya seperti ketika membaca buku atau berliterasi karena suasana kelas yang tenang, nyaman, bersih dan kelas penuh warna menghiasi ruang kelas kami, tak lupa juga mendapat pujian dan penghargaan”.⁹⁸

d. Bentuk motivasi dalam peningkatan budaya literasi

Adapun bentuk motivasi dalam peningkatan budaya literasi ini sebagaimana yang akan dipaparkan langsung oleh beberapa informan yang sudah peneliti wawancarai sebagai berikut:

⁹⁷Wawancara dengan I Kadek Dewangga selaku siswi kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

⁹⁸Wawancara dengan Jujur Berbakti selaku siswi kelas VIII E SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

Dari wawancara yang dipertanyakan kepada Kentlie Julius, saudara Kentlie menjawab bahwa:

“Selama ini yang saya lihat ada pemberian hadiahnya, nilai ulangan meningkat. Nilai itu bisa baik dikarenakan selalu giat membaca, mendapat pujian seperti bila upacara bendera ada kelas yang berliterasi dengan baik, kelasnya indah tak berantakan pasti menjadi contoh untuk kelas yang lain. Tapi kalau hukuman tidak ikut literasi masih belum ada, cuma kalau datang terlambat ke sekolah kan mendapat point terlambat masuk sekolah”.⁹⁹

Dari jawaban saudara Kentlie Julius, kita dapat mengetahui bahwasanya bentuk motivasi yang diberikan kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul ada memberi angka, hadiah, pujian, dan hukuman.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada Mohammad Sulton yang juga termasuk salah satu siswa SMP Negeri 3 Tanggul, dari hasil wawancara tersebut dengan pertanyaan yang sama, saudara Sulton menjawab bahwa:

“Adanya motivasi itu saya tidak datang terlambat ke sekolah, karena kalau datang ke sekolah bisa mendapat point pelanggaran, terus untuk literasinya itu biasanya untuk kelas yang indah, bagus perpus mininya rapi mendapatkan pujian dan hadiah.”¹⁰⁰

Dari jawaban saudara Sulton, kita dapat mengetahui bahwasanya bentuk motivasi di SMP Negeri 3 Tanggul yaitu hukuman dan pujian.

Setelah melakukan wawancara, peneliti melanjutkan mencari data kepada sumber yang lain, yakni kepada siswi yang bernama Junika

⁹⁹Wawancara dengan Kentlie Julius selaku siswi kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

¹⁰⁰Wawancara dengan Mohammad Sulton selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

Irdia Indi A., dari wawancara yang dipertanyakan kepada Junika Irdia

Indi A., saudari Junika menjawab bahwa:

“Banyak yang saya lihat dan rasakan selama bersekolah disini terutama untuk literasinya. Ada kelas yang mendapat pujian untuk dicontoh kelas lain. Itu membawa hal baik buat saya, terutama nilai mata pelajaran saya menjadi lebih baik dan memuaskan dengan adanya literasi, ini dibuktikan dengan banyaknya ulangan-ulangan yang diberikan guru. Karena saya memiliki cita-cita jadi dokter saya akan terus banyak membaca agar ilmu pengetahuan saya semakin banyak. Seperti yang selalu dikatakan kepala sekolah untuk jangan malas membaca”.¹⁰¹

Dari jawaban saudari Junika Irdia Indi A., nampaknya tidak jauh berbeda dengan apa yang sudah disampaikan oleh saudara Kentlie dan Sulton, bahwasanya bentuk motivasi yaitu pemberian nilai, memberi ulangan, pemberian hadiah, pujian, dan hasrat untuk belajar.

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara I

Kadek Dewangga, saudara Kadek menjawab bahwa:

“Literasi ini membuat saya datang ke sekolah tepat waktu. Karena saya malu kalau datang terlambat, karena takut mendapat point terlambat datang ke sekolah. Saya kan punya cita-cita menjadi seorang komandan, kan saya malu nanti sama anak buah saya kalau saya besar nanti jadi seorang komandan datangnya terlambat. Selain itu, literasi itu membuat saya giat belajar untuk membaca karena kalau tidak banyak membaca nanti kalau ada ulangan dari guru dapat nilai jelek, dan dimarahi sama orang tua dirumah”.¹⁰²

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara

Jujur Berbakti, saudara Bakti menjawab bahwa:

“Saya semakin minat untuk membaca, agar mendapat banyak pengetahuan, nilai-nilai mata pelajaran saya juga lebih baik

¹⁰¹Wawancara dengan Junika Irdia Indi A., selaku siswi kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

¹⁰²Wawancara dengan I Kadek Dewangga selaku siswa kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

meskipun tidak sempurna. Kalau nilai saya lebih baik ada hadiah dari orang tua dirumah”.¹⁰³

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memberi Inspirasi Dalam Peningkatan Budaya Literasi Di SMP Negeri 3 Tanggul

- a. Tujuan dan fungsi kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam memberi inspirasi dapat mempertahankan keadaan fisiologis pada taraf optimal, untuk menumbuhkan kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati terhadap orang-orang yang dipimpinnya, mampu menemukan kelebihan dan kekurangan diri-sendiri, mampu membekali kemampuan serta keterampilan kita sebagai seorang pemimpin. Salah satu penentu kualitas seorang pemimpin adalah mampu memberikan inspirasi.

Berikut wawancara dengan Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si beliau mengatakan bahwa:

“Kalau memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi dengan menerapkan pendekatan behavioristik. Dalam memberi inspirasi kepada warga sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul ini, tujuannya untuk mempertahankan keadaan fisiologis pada taraf optimal. Selain itu inspirasi dapat menumbuhkan kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Tak luput saya juga selalu bilang dengan anak-anak jangan pernah ragu dengan potensi yang ada dalam diri kalian”.¹⁰⁴

Lebih lanjut Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul yang menambahkan bahwa:

¹⁰³Wawancara dengan Jujur Berbakti selaku siswa kelas VIII E SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

¹⁰⁴Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 27 November 2018.

“Bentuk inspirasi yang selalu saya berikan kepada anak-anak SMP Negeri 3 Tanggul yaitu dengan selalu mengarahkan anak-anak untuk meraih cita-cita mereka dengan sosok inspiratif mereka atau bisa dikenal dengan fans. Saya juga selalu menyampaikan kepada anak-anak bentuk inspirasi tersebut dengan memberikan contoh melalui tokoh-tokoh idola yang sukses kepada anak-anak. Hal ini saya lakukan untuk meminimalisir kejenuhan dalam membaca anak-anak”.¹⁰⁵

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari wawancara yang dipertanyakan kepada Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, yakni Bapak Drs. Isnu Winardi beliau mengatakan bahwa:

“Untuk inspirasi itu sendiri saya lebih mengartikan ke arah bagaimana seorang kepala sekolah menyampaikan wawasannya dengan cara antusias kepada anak didik dan bawahannya di sekolah ini. Bentuk inspirasi yang diberikan kepala sekolah terhadap siswa-siswi SMP Negeri 3 Tanggul dalam peningkatan budaya literasi sangat terlihat jelas. Hal ini dipicu dengan munculnya ide-ide yang inovatif dari beliau, misalnya dengan selalu mengganti tema literasi dengan bertemakan tokoh idola untuk siswa-siswi SMP Negeri 3 Tanggul. Hal ini dilakukan agar dengan pergantian tema tokoh idola ini anak-anak dapat menemukan sosok inspiratif mereka siapa. Sehingga mereka akan termotivasi dari sosok idola tersebut”.¹⁰⁶

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari wawancara yang dipertanyakan kepada Korlak TU SMP Negeri 3 Tanggul, yakni Bapak Abd. Rahman beliau mengatakan bahwa:

“Menurut saya kepala sekolah disini begitu menjadi tauladan bahkan inspirasi untuk anak-anak dan juga staf guru. Beliau juga sangat kreatif dalam menciptakan ide-ide terutama dalam hal literasi. Seperti yang kita ketahui literasi disini sudah menjadi

¹⁰⁵Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

¹⁰⁶Wawancara dengan Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

salah satu icon untuk sekolah ini. Kepala sekolah disini menjadi sosok idola dan inspiratif bagi seluruh warga sekolah untuk meraih impian semua, hal ini dibuktikan sosok kepala sekolah disini merupakan sosok yang tangguh, antusias kreatif”.¹⁰⁷

b. Dampak inspirasi dalam meningkatkan budaya literasi

Adapun dampak inspirasi dalam peningkatan budaya literasi ini sebagaimana yang akan dipaparkan langsung oleh beberapa informan yang sudah peneliti wawancarai sebagai berikut:

Dari wawancara yang dipertanyakan kepada Kentlie Julius, saudara Kentlie menjawab bahwa:

“Ibu kepala sekolah disini itu sangat kreatif sehingga saya menjadi semangat dalam belajar terutama membaca. Semangat itu dapat saya temukan dari sosok idola saya. Saya selalu terinspirasi dengan idola saya tersebut, sehingga untuk selalu menanamkan dalam diri saya untuk terus semangat meraih mimpi setinggi langit”.¹⁰⁸

Dari jawaban saudara Kentlie Julius, kita dapat mengetahui bahwasanya dampak inspirasi yang diberikan kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul dapat menumbuhkan semangat menjadi bergairah dan pantang menyerah.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada Mohammad Sulton yang juga termasuk salah satu siswa SMP Negeri 3 Tanggul, dari hasil wawancara tersebut dengan pertanyaan yang sama, saudara

Sulton menjawab bahwa:

“Ide-ide yang diberikan oleh kepala sekolah yaitu Ibu Harnik kepada saya itu sangat berdampak pada diri saya sendiri. Terutama dalam menemukan kekurangan dan kelebihan saya

¹⁰⁷Wawancara dengan Abd. Rahman selaku Korlak TU SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 30 November 2018.

¹⁰⁸Wawancara dengan Kentlie Julius selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

melalui tokoh idola yang saya idolakan untuk jadi kekuatan saya dalam meraih cita-cita”.¹⁰⁹

Dari jawaban saudara Sulton, kita dapat mengetahui bahwasanya dampak dari inspirasi yang diberikan kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul dapat menjadi kekuatan dan penyembuh masalah.

Setelah melakukan wawancara, peneliti melanjutkan mencari data kepada sumber yang lain, yakni kepada siswi yang bernama Junika Irdia Indi A., dari wawancara yang dipertanyakan kepada Junika Irdia Indi A., saudari Junika menjawab bahwa:

“Memberikan contoh melalui tokoh-tokoh idola yang sukses kepada kami, sehingga merasa ada panutan dan contoh untuk kami tiru kesuksesannya, serta dapat menumbuhkan perasaan persaudaraan. Saya menjadi lebih percaya diri dan semangat untuk meraih mimpi dengan adanya sosok inspirasi saya”.¹¹⁰

Dari jawaban saudari Junika Irdia Indi A., nampaknya tidak jauh berbeda dengan apa yang sudah disampaikan oleh saudara Kentlie dan Sulton, bahwasanya dampak inspirasi kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dapat menumbuhkan rasa percaya diri.

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara I Kadek Dewangga, saudara Kadek menjawab bahwa:

“Ibu kepala sekolah selalu menjadi inspirasi bagi saya, saya juga mengidolakan beliau sehingga membuat saya menemukan

¹⁰⁹Wawancara dengan Mohammad Sulton selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

¹¹⁰Wawancara dengan Junika Irdia Indi A., selaku siswi kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

kelebihan dan kekurangan diri saya, sehingga saya menjadi semangat dalam meraih impian saya”.¹¹¹

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara Jujur Berbakti, saudara Bakti menjawab bahwa:

“Saya dapat menjadi semangat, percaya diri, berani untuk meraih impian saya melalui contoh tokoh idola yang saya idolakan”.¹¹²

3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memberi Inovasi Dalam Peningkatan Budaya Literasi Di SMP Negeri 3 Tanggul

- a. Tujuan dan fungsi kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi.

Tujuan yang direncanakan harus dirinci dengan jelas tentang sasaran dan hasil yang ingin dicapai. Tujuan dari inovasi itu adalah untuk memberikan pembaharuan sebagai tanggapan baru terhadap masalah pendidikan, mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari wawancara yang dipertanyakan kepada Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, yakni Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si beliau mengatakan bahwa:

¹¹¹Wawancara dengan I Kadek Dewangga selaku siswa kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

¹¹²Wawancara dengan Jujur Berbakti selaku siswa kelas VIII E SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

“Untuk inovasi sendiri saya memaknai dengan perubahan. Ya...perubahanapa saja yang bisa terlihat baik secara fisik maupun non-fisik. Wujud, bentuk, dan upaya inovasinya dapat bermacam-macam, tetapi tujuan dari perubahan tersebut harus mampu memecahkan persoalan yang tidak terpecahkan, mampu memberikan harapan sesuai dengan cita-cita yang diinginkan”.¹¹³

Lebih lanjut Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul yang menambahkan bahwa:

“Selaku kepala sekolah disini, saya juga selalu memberikan yang terbaik untuk anak didik saya. Salah satunya dengan mendatangkan perpustakaan keliling setiap 1 tahun sekali ke sekolah ini. Hal ini saya lakukan supaya SMP Negeri 3 Tanggul mempunyai perubahan, khususnya dalam hal literasi untuk anak-anak, tidak hanya itu untuk menghilangkan rasa kejenuhan dalam berliterasi di kelas, saya juga selalu mengganti tema literasi setiap 1 semester”.¹¹⁴

Lebih lanjut Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul yang menambahkan bahwa:

“Salah satu bentuk perubahan yang saya lakukan untuk sekolah ini dengan cara mencurahkan segala ide-ide inovatif, yaitu dengan cara setiap satu semester ganjil dan genap saya selalu mengganti tema buku literasi untuk anak-anak, hal ini saya lakukan untuk meminimalisir kejenuhan dalam membaca anak-anak. Perubahan mengganti tema literasi ini dilakukan juga untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta untuk memancing ide-ide kreatif anak-anak”.¹¹⁵

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari

¹¹³Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 27 November 2018.

¹¹⁴Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

¹¹⁵Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

wawancara yang dipertanyakan kepada Wakil Kepala SMP Negeri 3

Tanggul, yakni Bapak Drs. Isnu Winardi beliau mengatakan bahwa:

“Inovasi itu kan identik dengan makna perubahan. Nah...perubahan itu jelas sangat terlihat di sekolah ini.Salah satunya dengan mendatangkan perpustakaan keliling setiap 1 tahun sekali ke sekolah ini.Jadi wawasan anak-anak dalam pengetahuan meningkat melalui membaca”.¹¹⁶

Lebih lanjut Bapak Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul menegaskan bahwa:

“Inovasi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah disini sangat membanggakan prestasi dan citra sekolah di masyarakat. Serta perubahan yang telah dilakukan oleh kepala sekolah juga mampu memberi warna baru disini, salah satunya menciptakan perpustakaan mini disetiap kelas, ini dilakukan untuk menciptakan kualitas pendidikan SMP Negeri 3 Tanggul yang lebih baik”.¹¹⁷

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari wawancara yang dipertanyakan kepada Korlak TU SMP Negeri 3

Tanggul, yakni Bapak Abd. Rahman beliau mengatakan bahwa:

“Inovasi yang telah dilakukan oleh kepala sekolah melalui ide-ide kreatifnya, salah satunya dengansetiap satu semester ganjil dan genap selalu mengganti tema buku literasi untuk anak-anak, hal ini dilakukan untuk meminimalisir kejenuhan dalam membaca anak-anak”.¹¹⁸

Lebih lanjut Bapak Abd. Rahman selaku Korlak TU SMP Negeri 3

Tanggul menyampaikan bahwa:

¹¹⁶Wawancara dengan Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

¹¹⁷Wawancara dengan Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

¹¹⁸Wawancara dengan Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

“Dan untuk keperluan tema buku literasi yang ditentukan itu kepala sekolah menyampaikan melalui rapat koordinasi dengan semua guru dan staf sekolah. Segala ide-ide kreatif dari staf guru yang lain selalu menjadi bahan pertimbangan oleh kepala sekolah. Setiap guru yang mengikuti rapat setidaknya menyampaikan ide-ide kreatifnya untuk peningkatan budaya literasi di sekolah ini. Terkait tema buku yang nantinya telah ditentukan itu juga memiliki prinsip tidak ingin memberatkan anak-anak dengan membeli buku baru atau hingga membeli buku mahal”.¹¹⁹

b. Dampak inovasi dalam peningkatan budaya literasi.

Selain inovasi untuk memberikan pembaharuan sebagai tanggapan baru terhadap masalah pendidikan, mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis, juga dapat memberikan dampak terhadap yang menerima maupun yang memberinya. Sebagaimana yang akan dipaparkan langsung oleh beberapa informan yang sudah peneliti wawancarai sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari wawancara yang dipertanyakan kepada Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, yakni Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si beliau mengatakan bahwa:

“Untuk wujud inovasi yang telah ada di SMP Negeri 3 Tanggul ini, semua terlaksana atas saran, masukan serta bantuan pihak-pihak seperti siswa sendiri, guru, bahkan orang tua siswa”.¹²⁰

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dari

¹¹⁹Wawancara dengan Drs. Isnur Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

¹²⁰Wawancara dengan Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 27 November 2018.

wawancara yang dipertanyakan kepada Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, yakni Bapak Drs. Isnu Winardi beliau mengatakan bahwa:

“Wujud perubahan yang telah ada disini itu yang saya lihat sangat berdampak pada anak-anak yang mempunyai kemauan tanpa ada paksaan. Hal ini dibuktikan dengan bentuk inovasi pergantian tema literasi yang terkadang bertema pahlawan, idola dan sebagainya”.¹²¹

Lebih lanjut Bapak Abd. Rahman selaku Korlak TU SMP Negeri 3

Tanggul menegaskan bahwa:

“Dampaknya menurut saya wawasan pengetahuan anak-anak menjadi bertambah. Hal ini dibuktikan dengan bentuk inovasi pergantian tema literasi setiap satu semester ganjil dan genap”.¹²²

Secara tidak langsung, dampak inovasi sangat terlihat dari dalam diri siswa yang menjadi berwawasan luas, serta mempunyai kemauan tanpa ada paksaan untuk mencapai cita-citanya.

c. Faktor yang mempengaruhi inovasi dalam peningkatan budaya literasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi inovasi dalam peningkatan budaya literasi ini sebagaimana yang akan dipaparkan langsung oleh beberapa informan yang sudah peneliti wawancarai sebagai berikut:

Dari wawancara yang dipertanyakan kepada Kentlie Julius, saudara Kentlie menjawab bahwa:

“Dalam berliterasi masih kurangnya fasilitas buku untuk literasi. Karena sebagian buku terkadang ada yang hilang, sobek, dan penuh coretan”.¹²³

¹²¹Wawancara dengan Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

¹²²Wawancara dengan Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 29 November 2018.

¹²³Wawancara dengan Kentlie Julius selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

Dari jawaban saudara Kentlie Julius, kita dapat mengetahui bahwasanya faktor yang mempengaruhi inovasi yang diberikan kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul yaitu minimnya fasilitas pendidikan berupa buku literasi yang disediakan kurang, hal ini dikarenakan buku untuk literasi penuh dengan coretan, sobek bahkan hilang.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada Mohammad Sulton yang juga termasuk salah satu siswa SMP Negeri 3 Tanggul, dari hasil wawancara tersebut dengan pertanyaan yang sama, saudara Sulton menjawab bahwa:

“Terkadang disaat berliterasi gurunya ada yang hanya diam dan duduk saja, ada juga yang berjalan selalu tanyak ada kesulitan atau memerlukan bantuan”.¹²⁴

Dari jawaban saudara Sulton, kita dapat mengetahui bahwasanya faktor yang mempengaruhi inovasi yang diberikan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul yaitu guru/pendidik.

Setelah melakukan wawancara, peneliti melanjutkan mencari data kepada sumber yang lain, yakni kepada siswi yang bernama Junika Irdia Indi A., dari wawancara yang dipertanyakan kepada Junika Irdia Indi A., saudari Junika menjawab bahwa:

“Disaat berliterasi gurunya ada yang hanya diam dan duduk saja serta sibuk dengan hp-nya, sehingga dimanfaatkan sama teman-teman untuk bicara sendiri dan membuat gaduh, nah ini yang

¹²⁴Wawancara dengan Mohammad Sulton selaku siswa kelas VII F SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 28 November 2018.

membuat saya tidak konsentrasi dalam membaca buku literasinya.”¹²⁵

Dari jawaban saudari Junika Irdia Indi A., nampaknya tidak jauh berbeda dengan apa yang sudah disampaikan oleh saudara Kentlie dan Sulton, bahwasanya faktor yang mempengaruhi inovasi kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, minimnya fasilitas pendidikan berupa buku literasi yang disediakan kurang, guru/pendidik serta siswa.

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara I Kadek Dewangga, saudara Kadek menjawab bahwa:

“Buku literasi yang ada di perpustakaan kelas (sudut bacanya) itu banyak yang sobek, penuh coretan, bahkan hilang. Kadang juga ya kalau literasi dimulai gurunya ada yang hanya diam dan duduk saja, ada yang suka jalan-jalan menghampiri anak-anak, dan juga ada yang tegas dan disiplin”¹²⁶

Selanjutnya, peneliti melanjutkan wawancaranya kepada saudara Jujur Berbakti, saudara Bakti menjawab bahwa:

“Buku literasinya ada yang sobek, penuh coretan, bahkan hilang. Saat literasi ada kelas yang ramai gitu. Jadi kan terganggu. Apalagi kalau guru yang ada dikelas itu hanya diam, duduk dan sibuk dengan hp-nya, kan teman-teman jadi bicara sendiri, dan membuat tidak konsentrasi membuat jurnal literasinya”¹²⁷

Berdasarkan temuan yang diperoleh peneliti diatas, dibawah ini merupakan tabel fokus dan temuan:

¹²⁵Wawancara dengan Junika Irdia Indi A., selaku siswi kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

¹²⁶Wawancara dengan I Kadek Dewangga selaku siswa kelas IX A SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

¹²⁷Wawancara dengan Jujur Berbakti selaku siswa kelas VIII E SMP Negeri 3 Tanggul, pada tanggal 1 Desember 2018.

Tabel 4.6
Fokus dan Temuan

Fokus	Uraian Temuan
<p>1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?</p>	<p>Pertama, kepalasekolah memberi motivasi dapat menumbuhkan rasa memiliki pada diri anggota, meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja, meningkatkan unsur pengetahuan dan keterampilan anggota atau bawahan.</p> <p>Kedua, kepalasekolah memberi motivasi untuk merubah kedisiplinan peserta didik terutama waktu, adanya perkembangan dan kemajuan dalam prestasi peserta didik, kemampuan dan kompetensi meningkat. Selain itu juga memiliki faktor pendukung yaitu buku untuk literasi berasal dari peserta didik, namun sarana dan prasarana penunjang literasi disediakan oleh sekolah, sedangkan untuk faktor penghambatnya adalah buku sobek, terdapat coretan didalam buku, serta buku hilang.</p> <p>Ketiga, kepalasekolah memberi motivasi dengan cara motivasi langsung seperti pujian, penghargaan, dan motivasi tidak langsung seperti ruangan kelas yang nyaman, suasana kelas yang tenang dan lain sebagainya.</p> <p>Keempat, kepalasekolah memberi motivasi dengan bentuk pemberian nilai, memberi ulangan, pemberian hadiah, pujian, dan hasrat untuk belajar.</p>
<p>2. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?</p>	<p>Pertama, kepalasekolah memberi inspirasi dapat mempertahankan keadaan fisiologis pada taraf optimal, untuk menumbuhkan kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati terhadap orang-orang yang dipimpinnya, mampu menemukan kelebihan dan kekurangan diri-sendiri, mampu</p>

	<p>membekali kemampuan serta keterampilan kita sebagai seorang pemimpin.</p> <p>Kedua, kepalasekolah memberi inspirasidapat menumbuhkan semangat menjadi bergairah dan pantang menyerah, dapat menjadi kekuatan dan penyembuh masalah, dapat menumbuhkan rasa percaya diri.</p>
<p>3. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?</p>	<p>Pertama, kepalasekolah memberi inovasi untuk memberikan pembaharuan sebagai tanggapan baru terhadap masalah pendidikan, mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis.</p> <p>Kedua, siswa yang menjadi berwawasan luas, serta mempunyai kemauan tanpa ada paksaan untuk mencapai cita-citanya.</p> <p>Ketiga, faktor yang mempengaruhi kepala sekolah memberi inovasi yaituminimnya fasilitas pendidikan berupa buku literasi yang disediakan kurang, guru/pendidik serta siswa.</p>

C. Pembahasan Temuan

Bagian ini akan membahas tentang keterkaitan data dengan yang telah ditemukan dilapangan dengan teori yang relevan. Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi akan dibahas melalui pembahasan temuan kaitannya dengan teori. Pembahasan akan dirinci sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan agar mampu menjawab permasalahan yang ada dilapangan.

Pembahasan temuan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memberi Motivasi Dalam Peningkatan Budaya Literasi di SMP Negeri 3 Tanggul

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat dipaparkan pembahasan temuan dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul dapat menumbuhkan rasa memiliki pada diri anggota, meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja, meningkatkan unsur pengetahuan dan keterampilan anggota atau bawahan.

Kriteria kepemimpinan secara singkat dapat dikemukakan bahwa pemimpin yang efektif adalah yang jujur, takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, integritas, vitalitas fisik dan mental, kecerdasan, kearifan, bertanggung jawab, kompeten, memahami kebutuhan pengikutnya, keterampilan interpersonal, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola-memutuskan-menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, mampu beradaptasi atau memiliki fleksibilitas.¹²⁸

Selain itu, sikap pimpinan akan tampak dari cara melakukan pekerjaan seperti memerintah, memberi tugas, berkomunikasi, menegakkan disiplin, melakukan kontrol, meminta laporan, menegur bawahan, meminta pertanggungjawaban, dan lain-lain. Dan pemimpin

¹²⁸Veithzal Rivai Zainal,dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4* (Jakarta: Rajawali Press, 2017), 24.

transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan itu dengan meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahan mengorbankan kepentingan diri sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan menaikkan tingkat kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih baik.¹²⁹ Dan pemimpin transformasional menyadari bahwa dalam diri setiap orang ada keinginan mendapatkan bimbingan dan arahan, dan dia memimpin tanpa harus bersikap kasar atau kejam.

Temuan tersebut juga didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Jamal Lulail Yunus sebagaimana berikut:

“Pemimpin yang memiliki motivasi yang murni, yang bersih semata-mata karena memiliki tanggung jawab kepada Allah swt akan melahirkan pemimpin yang *mujahid* yakni pemimpin pejuang, pemimpin yang selalu berjihad. Jihad bagi sebuah organisasi adalah cara untuk merealisasikan visi, misi, dan tujuannya. Tanpa jihad, visi, misi, dan tujuan serta program-program yang dicanangkan hanya menjadi wacana yang tidak bernilai”.¹³⁰

Temuan tersebut juga didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Tikno Lensufiie sebagaimana berikut:

“Motivasi merupakan awal dari suatu aktivitas kejiwaan manusia yang diawali dengan suatu kondisi sadar dan terjaga. Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”.¹³¹

¹²⁹Veithzal Rivai Zainal,dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4*, 132.

¹³⁰Jamal Lulail Yunus, *Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja, dan Gaya Kepemimpinan* (Malang: UIN Malang Press, 2009), 40.

¹³¹Tikno Lensufiie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa* (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2010), 201.

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Kartini Kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* sebagaimana berikut:

“Dengan demikian pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya. Berilah kepada anggota-anggota kelompok atau bawahan satu motivasi atau satu kompleks motif-motif tertentu, maka pasti mereka bersedia melakukan perbuatan-perbuatan besar, atau perbuatan kepahlawanan lainnya. Karena itulah maka perlu adanya pemupukan motif-motif atau *motievencultuur* (istilah Lindworsky) guna membangkitkan semangat dan kegiatan-kegiatan kelompok.”¹³²

Lebih lanjut, Kartini Kartono dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan* mengatakan bahwa:

“Adapun motivasi yang diberikan oleh pemimpin itu pada umumnya bermaksud untuk meningkatkan asosiasi dan integrasi kelompok serta menjamin keterpaduan, menjamin efektivitas dan efisiensi kerja semua anggota kelompok, meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial semua anggota, meningkatkan produktivitas semua sektor dan anggota kelompok, menjamin terlaksananya realisasi diri dan pengembangan diri pada setiap anggota kelompok, dan memberikan kesempatan untuk melakukan ekspresi bebas”.¹³³

Perlu diingat kembali bahwa menjadi seorang ahli bukan berarti anda harus menyembunyikan semua informasi sehingga tidak ada ahli-ahli lain. Memberikan teladan juga bisa berarti dalam hal kelakuan pribadi. Sebab seorang pemimpin transformasional menempatkan dirinya sedikit lebih tinggi dalam hal tindak tanduk sehingga orang-orang mungkin bisa melakukan hal-hal bagus berdasarkan pada perilaku dan perangainya dari pada perkataannya saja. Kelakuan pemimpin transformasional yang

¹³²Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 108.

¹³³Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, 108.

memiliki rasa motivasional tinggi memberikan warna dan norma bagi tim dan bagi para calon pemimpin lainnya.

Berdasarkan teori tersebut, bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah member motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul memiliki faktor yang mempengaruhi didalamnya, yakni dapat merubah kedisiplinan peserta didik terutama waktu, adanya perkembangan dan kemajuan dalam prestasi peserta didik, kemampuan dan kompetensi meningkat. Selain itu juga memiliki faktor pendukung yaitu buku untuk literasi berasal dari peserta didik, namun sarana dan prasarana penunjang literasi disediakan oleh sekolah, sedangkan untuk faktor penghambatnya adalah buku sobek, terdapat coretan didalam buku, serta buku hilang.

Temuan tersebut juga didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Komang Ardana sebagaimana berikut:

“Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang diuraikan dibawah ini. bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.”¹³⁴

Berdasarkan teori tersebut, bahwa motivasi kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi dapat mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan. Manusia sebagai unsur inti dari organisasi, merupakan faktor yang paling penting sekaligus paling sulit pengelolaannya. Dalam rangka memotivasi

¹³⁴Komang Ardana,dkk., *Perilaku Keorganisasian Edisi 2* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 31.

mereka, para manajer yang merupakan unsur-unsur pimpinan dalam organisasi dapat, bahkan perlu melakukan tindakan-tindakan kongkrit sehingga memungkinkan termanfaatkannya segala potensi yang dimiliki anggota-anggota organisasi demi teraihnya tujuan organisasi di satu sisi dan kepuasan para anggota di sisi yang lain.

Berdasarkan teori tersebut diatas, bahwa motivasi kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul menggunakan dua metode motivasi, yakni motivasi langsung dan tidak langsung.

Temuan tersebut juga didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Alwisol sebagaimana berikut:

“Allport menekankan pentingnya motivasi sadar, lebih dari pakar kepribadian lainnya. Orang dewasa yang sehat umumnya sadar terhadap apa yang mereka kerjakan dan alasan mengapa mereka melakukannya. Namun Allport tidak mengabaikan eksistensi bahkan pentingnya proses tak sadar. Dia mengenali kenyataan adanya motivasi yang didorong oleh impuls masa anak-anak dan dorongan sublimasi. Menurutnya, hampir semua tingkah laku simptomatik itu terjadi melalui pengulangan otomatis, biasanya menyalahkan diri sendiri, dan dimotivasi oleh kecenderungan tak sadar. Tingkah laku semacam itu berasal dari masa kanak-kanak dan menjadi tingkah laku kekanak-kanakan pada pria dewasa. Individu yang sehat, kesadarannya mengontrol tingkah lakunya. Tingkah laku yang normal itu fungsional otonom dan dimotivasi melalui proses sadar, terpisah dari motivasi tak sadar sekaligus memiliki pemicu tingkah laku sendiri. Secara psikologis orang dewasa yang masak dan sehat sebagian besar tingkah lakunya dimotivasi oleh fikiran sadar, sehingga peran proses tak sadar dalam tingkah laku sangat kecil.”¹³⁵

Berdasarkan teori tersebut diatas, bahwa motivasi kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul

¹³⁵ Alwisol, *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi* (Malang: UMM Press, 2009), 229.

menggunakan dua metode motivasi, yakni motivasi langsung dan tidak langsung. Metode langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu warga sekolah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan dan Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah warga sekolah atau kelancaran tugas sehingga warga sekolah betah dan bersemangat melakukan budaya literasi, Misalnya ruangan kelas yang nyaman, suasana kelas yang tenang dan lain-lain.

Berdasarkan teori tersebut di atas, bahwa motivasi kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul dapat dilakukan dengan bentuk pemberian nilai, memberi ulangan, pemberian hadiah, pujian, dan hasrat untuk belajar.

Temuan tersebut juga didialogkan dengan teori yang dikembangkan Sardiman sebagaimana berikut:

“Angka-angka yang baik ini bagi para siswa merupakan motivasi yang sangat kuat. Namun, pencapaian angka-angka itu belum merupakan hasil belajar yang sejati dan bermakna. Oleh karena itu, langkah selanjutnya yang harus ditempuh adalah bagaimana cara memberikan angka-angka yang dapat dikaitkan dengan *values* yang terkandung di dalam setiap pengetahuan yang diajarkan kepada para siswa sehingga tidak sekedar kognitif saja tetapi juga keterampilan”¹³⁶

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Syaiful Bahri Djamarah sebagaimana berikut:

“Pemberian angka yang baik juga penting diberikan kepada peserta didik yang kurang bergairah belajar bila hal itu dianggap dapat

¹³⁶Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 91.

memotivasi anak didik untuk belajar dengan bersemangat. Namun, bila sebaliknya maka hal itu perlu dipertimbangkan sehingga tidak mendapatkan protes dari anak didik lainnya. Kebijakan ini diserahkan kepada guru sebagai orang yang berkompeten dan lebih banyak mengetahui tentang aktivitas belajar anak didik biasanya”.¹³⁷

Temuan tersebut kemudian didialogkan kembali oleh Syaiful Bahri

Djamarah sebagaimana berikut:

“Pemberian hadiah juga bisa diberikan dalam bentuk lain seperti buku-buku tulis, pensil, bolpoin, dan buku-buku bacaan lainnya yang dikumpulkan dalam sebuah kotak yang terbungkus dengan rapi. Pemberian hadiah seperti ini dapat dilakukan pada setiap kenaikan kelas”.¹³⁸

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Amir Daien Indrakusuma sebagaimana berikut:

“Hukuman, biarpun merupakan alat pendidikan yang tidak menyenangkan, alat pendidikan yang bersifat negatif, namun demikian dapat juga menjadi alat motivasi, alat pendorong untuk mempergiat belajarnya murid. Murid, yang pernah mendapat hukuman oleh karena kelalaian tidak mengerjakan suatu tugas, maka ia akan berusaha untuk tidak memperoleh hukuman lagi. Ia berusaha untuk dapat selalu memenuhi tugas-tugas belajarnya, agar terhindar dari bahaya hukuman. Hal ini berarti, bahwa ia didorong untuk selalu belajar. Bahkan tidak hanya ia sendiri yang terdorong untuk selalu belajar, melainkan teman-temannya juga terdorong untuk selalu belajar, agar mereka pun terhindari dari menderita hukuman”.¹³⁹

Oleh karena itu, motivasi penting dilakukan untuk perubahan anak didik menjadi jauh lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian, ganjaran dan hukuman, di samping berfungsi sebagai alat-alat pendidikan, maka sekaligus juga berfungsi sebagai alat motivasi bagi belajar murid.

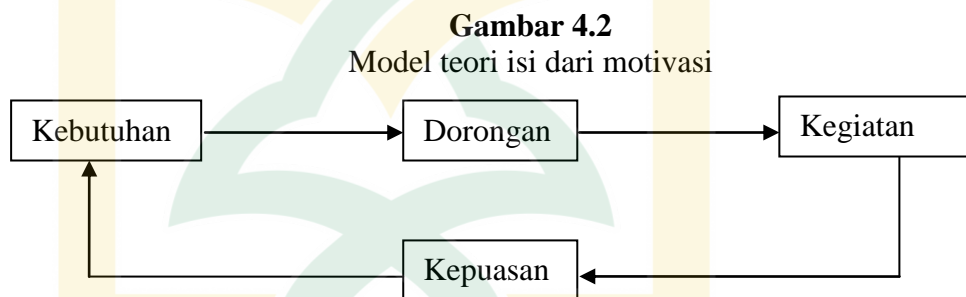
¹³⁷Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), 125.

¹³⁸Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, 127.

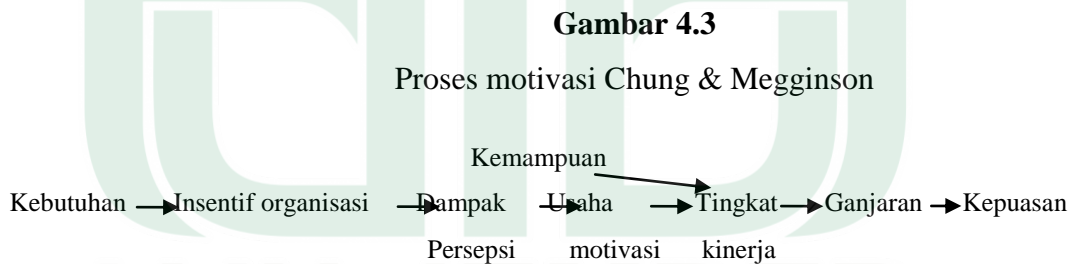
¹³⁹Amir Daien Indrakusuma, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1973), 165.

Disebabkan oleh adanya sesuatu kebutuhan, maka hal itu menjadi pendorong bagi anak untuk berbuat dan berusaha.

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kinerja manusia yang tampak dipengaruhi oleh fungsi motivasi dan kemampuannya. Berikut ini Husaini Usman menyampaikan, bahwasanya proses memusatkan perhatian pada bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan. Model teori ini digambarkan sebagai berikut:



Proses motivasi digambarkan Chung & Megginson yang dikutip Husaini Usman yang mengemukakan bahwa:



Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui terjadinya proses motivasi diawali oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan itu dipenuhi oleh insentif atau gaji/upah dari organisasi tempat kita bekerja. Gaji/upah yang kita terima memberikan dampak persepsi. Misalnya, jika organisasi semakin maju maka organisasi semakin untung. Apabila organisasi banyak keuntungannya, diharapkan gaji/upah atau bonus yang akan diterima

semakin besar pula. Untuk maksud tersebut, muncul usaha-usaha motivasi. Usaha-usaha motivasi dan kemampuan memengaruhi tingkat kinerja. Tingkat kinerja memengaruhi ganjaran (hadiah) dan produktivitas. Produktivitas memengaruhi insentif organisasi dan ganjaran memengaruhi kepuasan. Apabila kepuasan telah terpenuhi, maka akan muncul pula kebutuhan-kebutuhan baru. Demikian seterusnya.¹⁴⁰

Tahap selanjutnya, setelah temuan-temuan tersebut didiskusikan dengan teori yang dikembangkan oleh Jamal Lulail Yunus, Tikno Lensufiie, Kartini Kartono, Komang Ardana, Alwisol, dan Husaini Usman dapat dipahami bahwa hasil temuan penelitian sesuai dengan teori yang telah dikembangkan, karena kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul mampu meningkatkan budaya literasi para warga sekolahnya dengan kualitas yang lebih baik.

Dapat diketahui bahwa hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul yaitu sesuai dengan teori yang dikemukakan Jamal Lulail Yunus, Tikno Lensufiie, Kartini Kartono, Komang Ardana, Alwisol, dan Husaini Usman bahwa tujuan pemberian motivasi itu diberikan oleh pemimpin agar mampu memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya. Berilah kepada anggota-anggota kelompok atau bawahan satu motivasi atau satu kompleks motif-motif

¹⁴⁰Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 225.

tertentu, maka pasti mereka bersedia melakukan perbuatan-perbuatan besar, atau perbuatan kepahlawanan lainnya. Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi tersebut ada faktor yang mempengaruhi didalamnya, yaitu bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang diuraikan dibawah ini. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya. Disisi lain, dalam pemberian motivasi tersebut, ada metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam peningkatan budaya literasi menekankan pentingnya motivasi sadar, lebih dari pakar kepribadian lainnya. Orang dewasa yang sehat umumnya sadar terhadap apa yang mereka kerjakan dan alasan mengapa mereka melakukannya. Tingkah laku yang normal itu fungsional otonom dan dimotivasi melalui proses sadar, terpisah dari motivasi tak sadar sekaligus memiliki pemicu tingkah laku sendiri.

Ciri lain orang yang mempunyai *need of achievement* tinggi adalah kesediaannya untuk memikul tanggung jawab sebagai konsekuensi usahanya untuk mencapai tujuan, berani mengambil risiko yang sudah diperhitungkan, bersedia mencari informasi untuk mengukur kemajuannya, dan ingin kepuasan dari yang telah dikerjakannya.¹⁴¹

Penelitian tentang motivasi menghasilkan konsep-konsep antara lain 1) manusia dewasa yang sehat penuh potensi. Walaupun potensi yang dimiliki manusia sudah tinggi, namun tanpa adanya motivasi untuk

¹⁴¹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, 237.

memanfaatkannya, maka ia tidak akan berprestasi. 2) manusia dewasa mempunyai sejumlah motif kebutuhan dasar yang menyalurkan potensinya. 3) manusia dewasa memenuhi kebutuhan sesuai dengan kebudayaannya. 4) pemenuhan kebutuhan tampak pada perilakunya, orang yang bermotif tertentu akan berperilaku tertentu. 5) perilaku yang tampak, berbeda-beda tergantung situasinya.¹⁴²

Berikutnya intensif atau tidak dan berkualitas atau tidak pekerjaan yang dilakukan, tergantung pada berbagai aspek dalam kepribadian masing-masing. Di antara aspek-aspek kepribadian itu adalah minat dan perhatian, pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaannya. Di samping itu masih dipengaruhi lagi oleh aspek kepribadian intravers atau ekstravers, yang akan mewarnai kemampuannya bekerja sama dalam bekerja. Dalam keadaan itu kepribadian dengan berbagai aspeknya menjadi pembatas dan pengatur keseimbangan antara tujuan dan kebutuhan. Aspek kepribadian berupa pengetahuan, keterampilan, bakat dan perhatian akan dikerahkan dalam bekerja sebaik-baiknya, agar berprestasi secara maksimal. Namun tujuan berprestasi tetap berperan sebagai motivasi, sehingga semua kegiatan lain yang menghalangi pencapaian tujuan, akan dikurangi atau dihindari seluruhnya.¹⁴³

Motivasi yang diperkuat itu biasanya dipengaruhi oleh pertimbangan aspek kepribadian yang dimiliki, dengan asumsi kegiatan yang motivasinya diperkuat itu akan dapat dilaksanakan secara intensif

¹⁴²Ibid., 237.

¹⁴³Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 49.

dalam memenuhi kebutuhannya atau kebutuhan bersama. Aspek kepribadian itu mungkin karena kegiatan yang motivasinya diperkuat itu sesuai dengan minat dan perhatian, bakat serta keterampilan/keahlian orang-orang yang akan melaksanakannya dan sebagainya. Dengan demikian jelas motivasi yang diperkuat akan menghasilkan tindakan, sedang yang menjadi lemah tidak diwujudkan menjadi tindakan/kegiatan. Kegiatan yang dilakukan dipandang dapat memenuhi kebutuhan, sedang yang tidak dilakukan dianggap kurang atau tidak mampu memenuhi kebutuhan, baik perseorangan maupun kelompok.

Untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain agar melakukan suatu kegiatan, maka kepemimpinan tidak dapat mengabaikan masalah motivasi, kepribadian dan kebutuhannya. Oleh karena anggota kelompok/organisasi lebih dari dua orang (banyak), maka pemimpin harus mampu memusatkan perhatian pada motivasi, kebutuhan dan aspek-aspek kepribadian yang bersifat umum. Namun apabila bermaksud menggerakkan atau mempengaruhi anggota kelompok/organisasi secara perseorangan, maka diperlukan perhatian dan pertimbangan yang mengkhhusus pada motivasi, kebutuhan dan aspek-aspek kepribadian individu yang bersangkutan.

Sehubungan dengan itu para pemimpin setidaknya-tidaknya perlu mengetahui dua jenis motivasi yang bersifat umum, dan dapat dimanfaatkan dalam menggerakkan dan mempengaruhi anggota kelompok/organisasinya. Kedua jenis motivasi itu adalah:

1. Motivasi intrinsik

Beberapa bentuk motivasi ini adalah motivasi mengabdikan, beramal dan berbuat kebaikan, berprestasi karena tanggung jawab, menyalurkan dan mengembangkan bakat, minat/perhatian dan lain-lain yang sifatnya tidak mengharapkan pamrih material atau non-material.

2. Motivasi ekstrinsik

Faktor luar yang menjadi motivasi ini antara lain berbentuk pemberian hadiah, insentif, pujian, paksaan (sanksi atau hukuman), situasi kerja yang menyenangkan, keinginan untuk menyenangkan orang lain, prestasi yang memuaskan atasan, dan lain-lain.¹⁴⁴

Motivasi merupakan bagian penting dalam kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan nyata. Dalam hal ini motivasi dapat diartikan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang, misalnya pegawai melakukan suatu kegiatan karena ingin menguasai suatu keterampilan tertentu yang dipandang akan berguna dalam pekerjaannya.

2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan di luar diri seseorang, misalnya pegawai bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya.¹⁴⁵

¹⁴⁴Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif*, 51.

¹⁴⁵E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 120.

Motivasi intrinsik pada umumnya lebih menguntungkan karena biasanya dapat bertahan lebih lama. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri pegawai, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diberikan oleh pemimpin dengan jalan mengatur kondisi dan situasi yang tenang dan menyenangkan. Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan memotivasi pegawai agar mau dan mampu mengembangkan dirinya secara optimal. Hal ini terutama dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Motivasi identik dengan tugas dan keprofesionalan seorang pendidik untuk melihat perkembangan siswa dalam proses belajar-mengajar. Hal yang harus diperhatikan oleh seorang pendidik adalah perkembangan psikologi anak, karena hal tersebut berperan penting dalam konsentrasi pembelajaran.¹⁴⁶ Berikut macam-macam motivasi belajar, antara lain:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang atau motivasi yang erat hubungannya dengan tujuan belajar. Yang termasuk dalam motivasi intrinsik adalah:

a. Kebutuhan

Semakin tinggi kebutuhan yang dipenuhi oleh seseorang siswa, maka semakin banyak aktifitas yang dilakukan untuk mendukung pemenuhan kebutuhan tersebut.

¹⁴⁶Sarwan, *Belajar dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 130.

b. Cita-cita

Keinginan seseorang untuk memperoleh apa yang dicita-citakan akan memotivasi dirinya sendiri untuk lebih berusaha mencapainya.

c. Kecenderungan aktualisasi diri

Setiap orang pasti menginginkan keberadaannya diakui di lingkungan di mana ia berada. Adapun kecenderungan aktualisasi diri tersebut disebabkan oleh hal sebagai berikut:

- 1) Berakar dari sifat bawaan.
- 2) Perilaku manusia untuk mencapai perkembangan yang optimal.
- 3) Mengaktualisasikan bertindak sebagai evaluasi perjalanan yang berupa memiliki pengalaman positif untuk berkembang secara optimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi yang datangnya dari luar individu, atau motivasi ini tidak ada hubungannya dengan tujuan belajar. Yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah:

a. Pemberian ulangan

Siswa akan lebih giat belajar apabila tahu guru akan mengadakan tes ulangan. Hal ini dapat menimbulkan dorongan pada siswa untuk belajar lebih serius dibanding dengan hari-hari sebelumnya. Karena itu ulangan merupakan sarana motivasi, tetapi ulangan tidaklah

boleh dilakukan setiap hari karena dapat membosankan dan tidak lagi memberi motivasi.

b. Pemberian hadiah

Keampuhan hadiah sebagai alat untuk mendapatkan umpan balik dari siswa akan teras jika penggunaannya tepat. Terlalu sering memberikan hadiah tidak dianjurkan, sebab hal itu akan menjadi kebiasaan yang kurang menguntungkan kegiatan belajar-mengajar. Dikhawatirkan siswa giat belajar bila hasil kerjanya mendapat imbalan dari guru. Dengan kata lain berilah hadiah secara spontanitas sebab dengan hadiah siswa bisa merasa senang karena hasil kerjanya dihargai dengan materi.

c. Pemberian pujian

Pujian ini berupa kata-kata seperti kerjamu bagus, kerjamu rapi, selamat sang juara baru dan sebagainya adalah sejumlah kata-kata biasanya yang digunakan orang lain untuk memuji orang-orang tertentu yang dianggap berprestasi.

d. Pemberian hukuman

Hukuman dimaksudkan adalah hukuman yang mendidik seperti menyapu lantai, mencatat bahan pelajaran yang ketinggalan atau apa saja yang sifatnya mendidik. Guru dapat memberikan peringatan pada siswa yang berupa hukuman tersebut bagi siswa yang memperoleh nilai rendah, tidak taat pada peratiran sekolah, membuat keributan di kelas dan lain-lain.

Menurut Frederick Herzberg dikutip Komang Ardana mengembangkan suatu teori yang disebut teori dua faktor, yang terdiri atas:

1. Faktor higiene, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan, yang pada hakekatnya, terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Faktor ini tidak memotivasi karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor itu antara lain: gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas, supervisi, kualitas hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sesama pekerja, serta jaminan sosial.
2. Faktor motivator, yaitu faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi (bersifat intrinsik). Faktor-faktor tersebut meliputi: tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerja itu sendiri, kemajuan, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi.¹⁴⁷

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Adanya kebutuhan ini menyebabkan orang bertingkah laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang itu dikarenakan adanya:

¹⁴⁷Komang Ardana, dkk., *Perilaku Keorganisasian Edisi 2* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 34.

1. Kebutuhan yang belum terpenuhi.
2. Mencari dan memilih cara-cara untuk memuaskan kebutuhan (di sini akan terlibat kemampuan, keterampilan, pengalaman).
3. Perilaku yang diarahkan pada tujuan.
4. Evaluasi prestasi.
5. Imbalan atau hukuman.
6. Kepuasan.
7. Menilai kembali kebutuhan yang belum terpenuhi.¹⁴⁸

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada diri manusia menimbulkan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Tujuan pendidikan dan pengajaran pun tidak akan tercapai dalam waktu yang relatif singkat sesuai target yang dirumuskan.

Ada beberapa bentuk dan cara untuk menumbuhkan motivasi dalam kegiatan belajar di sekolah, antara lain:

a. Memberi angka

Pemberian angka yang baik juga penting diberikan kepada peserta didik yang kurang bergairah belajar. Hal itu dianggap dapat memotivasi anak didik yang belajar dengan bersemangat. Namun, bila sebaliknya maka hal itu perlu dipertimbangkan sehingga tidak mendapatkan protes dari anak didik lainnya.

¹⁴⁸Komang Ardana, dkk., *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*, 31.

b. Hadiah

Hadiah dapat diberikan kepada anak didik yang berprestasi tinggi, rangking satu, dua atau tiga dari peserta didik lainnya. Pemberian hadiah juga diberikan dapat berupa beasiswa yang dapat diberikan setiap bulan, beasiswa yang diberikan bertujuan untuk memotivasi siswa agar senantiasa mempertahankan prestasi belajarnya.

c. Saingan/kompetensi

Kondisi ini dapat dimanfaatkan untuk menjadikan proses interaksi belajar-mengajar yang kondusif. Untuk menciptakan suasana yang demikian, metode mengajar memegang peranan yang sangat penting.

d. *Ego-Involvement*

Menumbuhkan kesadaran kepada siswa agar merasakan pentingnya tugas dan menerimanya sebagai tantangan sehingga bekerja keras dengan mempertaruhkan harga diri adalah sebagai salah satu bentuk motivasi yang cukup penting.

e. Memberi ulangan

Para siswa akan menjadi giat belajar kalau mengetahui akan ada ulangan. Tetapi harus diingat, pemberian ulangan jangan terlalu sering (misal setiap hari) karena bisa membosankan dan bersifat rutinitas. Dalam hal ini guru juga harus terbuka, maksudnya kalau akan ulangan harus diberitahukan kepada siswanya.

f. Mengetahui hasil

Dengan mengetahui hasil belajar, apalagi kalau terjadi kemajuan maka akan mendorong siswa untuk lebih giat belajar. Semakin mengetahui bahwa grafik hasil belajar meningkat, maka ada motivasi pada diri siswa untuk terus belajar dengan harapan hasilnya terus meningkat.

g. Pujian

Dengan pujian yang tepat memupuk suasana yang menyenangkan dan mempertinggi gairah belajar serta sekaligus akan membangkitkan harga diri. Oleh karena itu, supaya pujian ini merupakan motivasi maka pemberiannya harus tepat.

h. Hukuman

Hukuman sebagai *reinforcement* yang negatif tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat motivasi. Oleh karena itu, guru harus memahami prinsip-prinsip pemberian hukuman.

i. Hasrat untuk belajar

Hal ini akan lebih baik, bila dibandingkan dengan segala sesuatu kegiatan yang tanpa maksud. Hasrat untuk belajar berarti pada diri anak didik itu memang ada motivasi untuk belajar, sehingga sudah tentu hasilnya akan lebih baik dari pada anak didik yang berhasrat untuk belajar.

j. Minat

Minat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap aktivitas belajar. Anak didik yang berminat terhadap suatu mata pelajaran, maka akan

mempelajarinya dengan sungguh-sungguh karena ada daya tarik baginya. Anak didik mudah menghafal pelajaran yang menarik minatnya. Proses belajar akan berjalan lancar bila disertai minat.

k. Tujuan yang diakui

Rumusan tujuan yang diakui dan diterima baik oleh siswa merupakan alat motivasi yang sangat penting. Sebab dengan memahami tujuan yang harus dicapai maka akan timbul gairah untuk belajar.¹⁴⁹

Di dalam kegiatan belajar-mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan untuk mendorong anak didik agar tekun belajar. Untuk ekstrinsik sangat diperlukan bila terdapat anak didik yang kurang berminat mengikuti pelajaran tertentu. Peranan motivasi ekstrinsik cukup besar untuk membimbing anak didik dalam belajar.

Oleh karena itu, kepribadian dan sifat-sifat dasar kepemimpinan yang dimiliki seseorang harus, hanya akan terwujud perilaku kepemimpinan yang efektif apabila didorong oleh motivasi yang kuat. Tanpa motivasi yang kuat untuk mewujudkan sifat-sifat dasar kepemimpinan, seseorang tidak akan menjadi kepemimpinan yang efektif.¹⁵⁰

Tugas pemimpin tersebut akan berhasil dengan baik apabila setiap pemimpin memahami akan tugas yang harus dilaksanakan. Oleh sebab itu, kepemimpinan akan berdampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan atau menguasai pikiran-

¹⁴⁹Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 91.

¹⁵⁰Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 46.

pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain. Maka jalan terbaik untuk mendisiplinkan bawahan dan rakyat banyak itu adalah sebagai berikut:

1. Para pemimpin harus memberikan kecintaan, pengorbanan, teladan kejujuran, dan kesederhanaan; sesuai lahir dengan batinnya, sesuai ucapan dengan tingkah lakunya; mau bekerja keras untuk kesejahteraan bangsa/umum dan bukan untuk kemakmuran sendiri saja.
2. Memberikan kesempatan kepada setiap anak buah dan rakyat untuk memperoleh pengalaman-pengalaman yang demokratis dalam lingkungan hidup dan pekerjaan sehari-hari, dengan jalan membiasakan mereka pada tata cara yang bertanggung jawab.
3. Menginsafkan setiap orang akan pentingnya tugas masing-masing, sehingga semuanya dapat diselesaikan dengan tertib dan berdisiplin.
4. Rakyat banyak itu harus diberi kesempatan untuk belajar bertanggung jawab secara moral/susila, demi kesejahteraan bersama dan belajar berpartisipasi aktif dengan kesadaran dan didiplin-diri yang tinggi.¹⁵¹

Untuk keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan diperlakukan seorang pemimpin yang profesional, dimana ia memahami akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin, serta melaksanakan peranannya sebagai seorang pemimpin, disamping itu pemimpin harus menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan, sehingga terciptanya

¹⁵¹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 213.

suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tentram, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.¹⁵²

Dari uraian-uraian tersebut di atas jelas bahwa motivasi sangat dipengaruhi oleh kebutuhan, sedang perwujudannya menjadi tindakan/perbuatan dikendalikan oleh kepribadian. Orang-orang yang kebutuhannya sama, akan memiliki motivasi yang sejenis, meskipun tidak sama kuatnya untuk melakukan suatu kegiatan.¹⁵³

Pencapaian tujuan dapat efektif apabila melibatkan semua elemen yang ada dalam organisasi tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang mampu membimbing dan mengarahkannya pada pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin merupakan tolak ukur terhadap keberhasilan seorang pemimpin yang dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan terhadap bawahannya.

Menurut Newstrom & Davis yang dikutip Husaini Usman mengemukakan bahwa memberikan pola motivasi dengan asumsi bahwa setiap manusia cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat manusia hidup. Pola ini sebagai sikap yang memengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan

¹⁵²Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), 53.

¹⁵³Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 53.

menjalankan kehidupan mereka. Empat pola motivasi yang sangat penting tersebut dijelaskan oleh Tabel 3.2 berikut.¹⁵⁴

Tabel 4.7
Pola Motivasi

Pola Motivasi	Keterangan
Prestasi	Dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, untuk berkembang, untuk mendapatkan yang terbaik, menuju pada kesempurnaan.
Afiliasi	Dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar sosial, dorongan ingin memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.
Kompetensi	Dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi, dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, keterampilan memecahkan masalah, dan berusaha keras untuk berinovasi. Tidak mau kalah dengan hasil kerja orang lain.
Kekuasaan	Dorongan untuk memengaruhi orang dan situasi.

Setiap pemimpin yang menyadari pentingnya menggali dan memanfaatkan kreativitas anggota organisasi, juga akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan tersebut. Pemimpin secara terus-menerus berusaha memberikan motivasi agar anggota organisasi menjadi potensi yang kreatif dan berani menyampaikannya. Untuk memberikan motivasi itu, pemimpin dapat menempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menciptakan dan mengembangkan suasana/iklim organisasi yang merangsang kreativitas. Usaha ini harus dimulai dari sikap keterbukaan

¹⁵⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 171.

yang terlihat pada kesediaan mendengar, menanggapi, menghargai, dan mempertimbangkan setiap kreativitas dari anggota organisasinya.

2. Menciptakan dan mengembangkan kerja sama yang dapat menumbuhkan perasaan ikut bertanggung jawab dalam mewujudkan usaha mengembangkan dan memajukan organisasi.
3. Merumuskan tujuan yang menyentuh kepentingan bersama, diiringi dengan usaha memasyarakatkannya di lingkungan anggota organisasi. usaha itu dilakukan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kesadaran bahwa pencapaian tujuan merupakan kepentingan setiap anggota, yang akan lebih mudah cepat terwujud apabila anggota kreatif dalam menciptakan dan melaksanakan kegiatan masing-masing.¹⁵⁵

Pimpinan yang organisasinya memenuhi ketiga kondisi seperti tersebut di atas, akan mempunyai sikap bahwa semua kegiatan yang telah dilaksanakan selalu dapat diperbaiki jika setiap anggota diberi peluang menyampaikan kreativitasnya. Untuk itu kecerdasan memang diperlukan, pimpinan berkewajiban mendorong untuk menumbuhkan keberanian anggota tersebut untuk menyatakan kreativitasnya.

Oleh karena itu, ada lima penyebab utama yang harus diatasi oleh pemimpin yang dapat berakibat anggota organisasi tidak kreatif dan inovatif, yaitu:

- a. Suasana atau kondisi organisasi;

¹⁵⁵Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 177.

- b. Kepribadian anggota organisasi;
- c. Tekanan rekan sejawat;
- d. Sikap pimpinan pada jenjang bawah;
- e. Kurang dorongan dan pelatihan.¹⁵⁶

Tindakan yang dilakukan manusia memiliki alasan. Motivasi berfungsi sebagai pemicu tindakan, di mana tindakan itu memiliki dampak jangka pendek maupun jangka panjang. Motivasi jugalah yang menjadi penyebab bertambahnya juga kemampuan untuk memimpin. Dari sudut pandang psikologi analisis, diketahui bahwa jiwa manusia terdiri dari dua alam, yaitu alam sadar dan alam tak sadar. Di alam sadar, manusia melakukan aktivitas kejiwaan yang bekerja pada empat fungsi pokok, yaitu pikiran, perasaan, pendirian, dan intuisi. Empat fungsi pokok ini disebut sebagai fungsi jiwa. Fungsi jiwa tersebut memengaruhi arah energi psikis umum, yang menjelma dalam bentuk orientasi manusia terhadap dunianya, yang disebut sikap jiwa. Jika tiap-tiap orang mengadakan orientasi terhadap dunia sekitarnya, hasilnya akan berbeda di antara manusia yang satu dengan yang lain.¹⁵⁷

Menurut Allport dikutip Alwisol menekankan pentingnya motivasi sadar, lebih dari pakar kepribadian lainnya. Orang dewasa yang sehat umumnya sadar terhadap apa yang mereka kerjakan dan alasan mengapa

¹⁵⁶Veithzal Rivai Zainal,dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi4* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 110.

¹⁵⁷Tikno Lensufiie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa* (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2010), 200.

mereka melakukannya. Namun Allport tidak mengabaikan eksistensi bahkan pentingnya proses tak sadar. Dia mengenali kenyataan adanya motivasi yang didorong oleh impuls masa anak-anak dan dorongan sublimasi. Menurutnya, hampir semua tingkah laku simptomatik itu terjadi melalui pengulangan otomatis, biasanya menyalahkan diri sendiri, dan dimotivasi oleh kecenderungan tak sadar. Tingkah laku semacam itu berasal dari masa kanak-kanak dan menjadi tingkah laku kekanak-kanakan pada usia dewasa. Individu yang sehat, kesadarannya mengontrol tingkah lakunya. Tingkah laku yang normal itu fungsional otonom dan dimotivasi melalui proses sadar, terpisah dari motivasi tak sadar sekaligus memiliki pemicu tingkah laku sendiri. Secara psikologis orang dewasa yang masak dan sehat sebagian besar tingkah lakunya dimotivasi oleh fikiran sadar, sehingga peran proses tak sadar dalam tingkah laku sangat kecil.¹⁵⁸

Menurut Kenneth Spence dikutip Tikno Lensufiie mengenai teori emosi dalam kaitannya dengan dorongan, membagi keadaan motivasi tersebut menjadi dua golongan, yaitu:

1. Motivasi appetitif adalah motivasi yang mengarahkan individu pada tingkah laku mendekat. Misalnya, individu yang lapar akan mendekati makanan dan individu yang haus akan mendekati minuman.

¹⁵⁸ Alwisol, *Psikologi Pendidikan Edisi Revisi* (Malang: UMM Press, 2009), 229.

2. Motivasi aversif adalah motivasi yang mengarahkan individu pada tingkah laku menghindar dari suatu situasi atau stimulus yang bisa menimbulkan kesakitan atau perasaan tidak menyenangkan.¹⁵⁹

Pendidik yang baik senantiasa berusaha untuk mengeluarkan dirinya dari peranan mengajar yang membuat peserta didik mengasumsikan peran itu untuk diri mereka sendiri.

Maksud motivasi pendidikan disini adalah keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis yang mengarahkan perilaku dalam pendidikan. Motivasi pendidikan juga diartikan satu variabel penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran pendidikan.

Dalam pendidikan, motivasi berfungsi sebagai pendorong kemampuan, usaha, keinginan, menentukan arah, dan menyeleksi tingkah laku pendidikan. Kemampuan adalah tenaga, kapasitas, atau kesanggupan untuk melakukan suatu perbuatan, yang dihasilkan dari bawaan sejak lahir atau merupakan hasil dari pengalaman.¹⁶⁰

Motivasi belajar dalam Islam tidak semata-mata untuk memperoleh: (1) berprestasi, yaitu dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, dan bekembang; (2) berafiliasi, yaitu dorongan untuk

¹⁵⁹Tikno Lensufiie, *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa* (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2010), 206.

¹⁶⁰Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2011), 134.

berhubungan dengan orang lain secara efektif, (3) berkompetensi, yaitu dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi; dan (4) berkekuasaan, yaitu dorongan untuk memengaruhi orang lain dan situasi, tetapi lebih dari itu, belajar memiliki motivasi ibadah, yang mana dengan belajar seseorang dapat mengenal (*ma'rifah*) pada Allah SWT, karena Dia hanya mengangkat derajat bagi mereka yang beriman dan berilmu.¹⁶¹

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan, biasanya meliputi hal-hal berikut ini:

1. Kinerja (*Achievment*)

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*need*) dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui *Achievment Motivation Training* (AMT), *Enterpreneurship* sikap hidup berani mengambil risiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

¹⁶¹Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam*, 135.

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumoso handarbeni* akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control* (TQC) atau Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang (*Japanese Management Style*), berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab mutu subsistem (mata rantai) dalam proses produksi.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.¹⁶²

Husaini Usman mengemukakan bahwa teknik memotivasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Berpikiran positif. Ketika mengkritik orang begitu terjadi ketidakberesan, tetapi kita lupa memberi dorongan positif agar mereka terus maju. Jangan mengkritik cara kerja orang lain kalau kita sendiri tidak mampu memberi contoh terlebih dahulu.
2. Menciptakan perubahan yang kuat. Adanya kemauan yang kuat untuk mengubah situasi oleh diri sendiri. Mengubah perasaan tidak mampu menjadi mampu, tidak mau menjadi mau. Kata, “saya juga bisa” dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi.
3. Membangun harga diri. Banyak kelebihan kita sendiri dan orang lain yang tidak kita hargai padahal penghargaan merupakan salah bentuk teknik memotivasi. Kata “saya mengharapkan bantuan anda” atau

¹⁶²H.B Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 122.

“saya mengharapkan kehadiran anda” merupakan bentuk penghargaan yang paling murah. Berilah mereka kesempatan untuk bertanggung jawab, berilah wewenang, serta kebebasan untuk berpendapat.

4. Memantapkan pelaksanaan. Ungkapkan dengan jelas, bagaimana cara kerja yang benar, tindakan yang dapat membantu, dan hargai dengan tulus.
5. Membangkitkan orang lemah menjadi kuat. Buktikan bahwa mereka sudah berhasil, dan nyatakan bahwa anda akan membantu yang mereka butuhkan. Binalah keberanian, kerja keras, bersedia belajar dari orang lain.
6. Membasmi sikap suka menunda-nunda. Hilangkan sikap menunda-nunda dengan alasan pekerjaan itu terlalu sulit dan segeralah untuk memulai.¹⁶³

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan berupa dorongan yang terdapat dalam diri seseorang berupa dorongan dari dalam dan luar untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu dalam belajarnya.

Keberhasilan peserta didik dalam belajar tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri peserta didik. Dalam kegiatan belajar, motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri peserta didik yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin

¹⁶³Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 244.

kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberi arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai.

Ukuran keunggulan itu dapat berupa prestasi sendiri sebelumnya atau prestasi orang lain. Motivasi berprestasi sebagai keinginan untuk mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Agar peserta didik dapat memahami materi kuliah akhlak yang banyak menggali bagaimana berperilaku yang baik dan benar dari aspek kognisi tingkat tinggi, dibutuhkan motivasi berprestasi peserta didik.

Menurut Keller, Kelly, & Dodge yang dikutip Sarwan menyimpulkan ada 6 karakteristik motivasi berprestasi yang nampak konsisten ditemukan dalam konteks lembaga pendidikan:

1. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih menyukai terlibat dalam situasi di mana ada resiko gagal. Atau lebih menyukai keberhasilan yang penuh dengan tantangan. Sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah cenderung memilih tugas-tugas yang memiliki peluang besar untuk berhasil atau yang tidak mungkin berhasil. Hal ini dilakukan untuk menghindari rasa kecemasan.
2. Faktor kunci yang memotivasi individu berprestasi tinggi adalah kepuasan intrinsik dan keberhasilan itu sendiri, bukan pada ganjaran ekstrinsik seperti uang dan kedudukan.

3. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung membuat pilihan atau tindakan yang realistis dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuannya.
4. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai situasi di mana ia dapat menilai sendiri kemajuan dan pencapaian tujuannya (kontrol pribadi).
5. Memiliki perspektif waktu jauh ke depan, ia berkeyakinan bahwa waktu berjalan dengan cepat, sehingga waktu sangat berharga.
6. Tidak selalu menunjukkan rata-rata nilai yang tinggi di sekolahnya. Ini mungkin disebabkan nilai di sekolah banyak terkait dengan motivasi ekstrinsik.¹⁶⁴

Atas dasar tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tidak selalu ditemukan ada korelasi yang tinggi antara nilai dengan motivasi berprestasi.

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi pada tugasnya.
2. Menetapkan tujuan yang menantang, sulit dan realistis.
3. Memiliki harapan sukses.
4. Melakukan usaha yang keras untuk mencapai kesuksesan.
5. Tidak memikirkan kegagalan, dan
6. Berusaha memperoleh hasil yang terbaik.¹⁶⁵

¹⁶⁴Sarwan, *Belajar dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 138.

¹⁶⁵Sarwan, *Belajar dan Pembelajaran*, 139.

Dalam kegiatan pembelajaran, motivasi berprestasi hendaknya diperhatikan oleh pendidik sebagai upaya memperoleh hasil belajar yang optimal. Berbagai model motivasi tersedia untuk dipakai sebagai pemberi arah supaya pengembangan motivasi belajar.

Berdasarkan beberapa kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sukses dan menghindari kegagalan, berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan sesuatu keberhasilan yang telah dicapai baik oleh dirinya maupun orang lain. Keadaan ini berbeda dengan orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah, cenderung untuk menghindari tugas dan resiko yang sedang, karena tugas dengan resiko sedang akan menimbulkan kecemasan sehingga dipilih tugas yang paling mudah, karena tugas yang paling mudah lebih memberikan kemungkinan terhindar dari kegagalan.

Sebaliknya, apabila kekuatan motivasinya tidak cukup kuat, ia akan memutuskan untuk tidak melakukan perbuatan belajar. Sekurang-kurangnya 8 faktor diperkirakan berpengaruh terhadap pembentukan motivasi belajar:

1. Faktor pengetahuan tentang kegunaan belajar

Apakah pembelajar memiliki pengetahuan yang cukup tentang detail perbuatan belajar yang sedang dipertimbangkan –misalnya ia sedang mempertimbangkan untuk mengikuti program pelatihan bahasa Inggris

elementer, di sela-sela kegiatan kuliahnya di suatu perguruan tinggi? Apakah ia memiliki pengetahuan yang cukup tentang untung ruginya perbuatan itu bila dilakukan? Berapa jam dalam seminggu ia harus datang hingga selesai? Berapa biayanya? Apa untungnya kalau ia mengikuti program itu? apa ruginya? Pengetahuan detail yang diperlukan untuk melakukan *cost benefit analysis* itu bisa didapat dari berbagai sumber di luar dirinya, atau dari pengalamannya sendiri.

2. Faktor kebutuhan untuk belajar

Apakah pembelajar merasa butuh melakukan kegiatan belajar yang sedang dipertimbangkan karena kegiatan itu menjanjikan pemenuhan sesuatu kebutuhannya? Dalam contoh pelatihan bahasa Inggris, apakah *benefit* yang dijanjikan oleh kegiatan yang sedang dipertimbangkan itu akan dapat memenuhi kebutuhannya? Misalnya, kebutuhan untuk dapat memahami bacaan bahasa Inggris yang sering ditugasi oleh dosennya? Secara lebih umum, apakah kegiatan itu menjanjikan kepemilikan sesuatu kompetensi yang dibutuhkannya untuk menghindari sesuatu yang tidak dikehendakinya, atau untuk mendatangkan kepuasan kepada dirinya? Pertanyaan-pertanyaan ini akan terjawab dengan baik bila ia memiliki pengetahuan yang cukup tentang detail program pelatihan bahasa Inggris.

3. Faktor kemampuan melakukan kegiatan belajar

Apakah pembelajar merasa mampu melakukan perbuatan belajar yang sedang dipertimbangkan? Seandainya ia jadi ikut pelatihan bahasa

Inggris, apakah kira-kira ia akan mampu menanggung *cost* dari kegiatan pelatihan itu? dalam *cost* ini termasuk biaya pelatihan, biaya transport, waktu, dan kemungkinan kemampuannya untuk menyerap pelajaran. Sesuai dengan kemampuan yang ada pada dirinya, bagaimana kemungkinan tingkat keberhasilannya? Akan mampukah ia menyelesaikan program pelatihan? Bila ia memperkirakan bahwa kemungkinan keberhasilannya tinggi, ia akan lebih termotivasi untuk ikut serta dalam program pelatihan, dan sebaliknya. Penilaian kemampuan itu dapat dilakukan dengan baik bila ia memiliki detail yang benar tentang pelatihan yang sedang ia pertimbangkan.

4. Faktor kesenangan terhadap ide melakukan kegiatan belajar

Apakah pembelajar merasa senang dengan ide ikut pelatihan bahas Inggris? Rasa senang dapat timbul kalau dirinya pernah mengalami sendiri kesenangan dari perbuatan di masa lalu, atau melihat pengalaman orang lain yang mendapatkan kesenangan dan kepuasan dari perbuatan dan hasil belajarnya. Untuk dapat membuat pertimbangan dengan baik, ia perlu memiliki informasi tentang pengalaman orang lain, dan pengalaman dirinya sendiri.

5. Faktor pelaksanaan kegiatan belajar

Setelah ia memutuskan untuk ikut pelatihan bahasa Inggris, dan setelah kegiatan mengikuti kursus berjalan beberapa lama, pertanyaan-pertanyaan berikut akan muncul: apakah ia dapat membagi waktu antara kegiatan kuliah dan kegiatan pelatihan? Apakah kegiatan

pelatihan tidak terlalu banyak menyita waktunya? Apakah pelaksanaan kegiatan belajar berjalan lancar? Apakah ia memang dapat melakukan kegiatan belajar dengan baik karena memiliki kemampuan seperti pernah ia perhitungkan sebelumnya? Apakah kegiatan pembelajaran menyenangkan?

6. Faktor hasil belajar

Apakah hasil-hasil belajar sementara menunjukkan gejala bahwa pada akhir kursus nanti ia akan memiliki kompetesni yang ia butuhkan? Apakah kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas bacaan bahasa Inggris terasa meningkat? Secara lebih umum, apakah kompetensi bahasa Inggrisnya meningkat?

7. Faktor kepuasan terhadap hasil belajar

Setelah pertanyaan-pertanyaan evaluasi yang tersebut pada butir 6 terjawab, akan muncul pertanyaan-pertanyaan berikut: apakah hasil belajar yang ia capai memberikan kepuasan kepada dirinya? Adakah hasil samping yang juga memberikan kepuasan kepada dirinya – misalnya dimilikinya kawan-kawan untuk berkorespondensi, atau berlatih praktik percakapan? Rasa puas akan memperkokoh motivasinya untuk terus belajar bahasa Inggris. Sebab ia akan muncul menjadi semakin tahu (T) keuntungan ikut pelatihan; semakin yakin bahwa pelatihan akan dapat memenuhi kebutuhannya (B) meningkatkan kompetensi bahasa Inggrisnya; semakin yakin akan

kemampuan dirinya (M); dan semakin senang (S) melakukan kegiatan pembelajaran dalam kursus berkat keberhasilannya.

8. Faktor karakteristik pribadi dan lingkungan

Yang dimaksud dengan karakteristik pribadi adalah faktor kemampuan diri pembelajar untuk membuat perhitungan yang benar tentang keadaan faktor-faktor T, B, S, M, P. Kemampuan diri untuk membuat keputusan yang benar terkait dengan banyak hal, di antaranya adalah kemampuan analisis dan kemampuan menyimpulkan.

Yang dimaksud dengan karakteristik lingkungan adalah karakteristik keluarga, karakteristik masyarakat, kelembagaan tempat bekerja, dan karakteristik lingkungan fisik.¹⁶⁶

Keadaan faktor-faktor ini dapat bersifat menunjang keputusan untuk melakukan perbuatan belajar, atau sebaliknya. Sebagai contoh, lingkungan keluarga dapat menunjang pembangunan motivasi mahasiswa (dalam contoh di atas) untuk ikut pelatihan bahasa Inggris, karena keluarga sangat mengharapkan ia mencapai prestasi belajar yang baik. Dukungan itu antara lain tercermin pada kesediaan keluarga untuk – misalnya – membayar uang pelatihan.

Ada beberapa cara untuk memperkuat motivasi seseorang supaya dia dapat berbuat baik. Hal ini dapat pula berlaku untuk memperkuat

¹⁶⁶Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 41.

motivasi untuk belajar dengan baik dan lebih cepat. Cara-cara itu secara umum dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperpadukan motif-motif yang sudah ada

Motif yang sudah ada apabila motif itu kuat, akan dapat mendorong individu untuk berbuat baik. Demikian pula apabila kita mengetahui lebih dari satu motif yang ada pada anak didik maka motif-motif kuat itu dapat diperpadukan menjadi motif yang lebih kuat lagi.

Memperjelas tujuan-tujuan sementara

Seseorang akan berbuat lebih baik dan efektif apabila dia mengetahui dengan pasti apa tujuan perbuatannya itu. Oleh karena itulah dalam membimbing anak dalam belajar, maka kiranya perlu diperjelas apa tujuan anak belajar itu.

2. Merumuskan tujuan-tujuan sementara

Apabila dikatakan tujuan belajar, biasanya tujuan itu terlalu jauh dan sukar untuk dicapai. Oleh karena itu perlu dikemukakan tujuan-tujuan sementara yang dapat dicapai dalam waktu yang tidak terlalu lama.

3. Merangsang pencapaian kegiatan

Hal demikian dapat kita pergunakan untuk merangsang anak untuk mencapai tujuan itu. Caranya adalah dengan selalu membuat anak sadar bahwa dia sedang mendekati tujuan yang akan dicapainya. Hal ini misalnya dapat dengan mengatakan kepada anak didik “Ya, sedikit lagi akan tercapai tujuan itu! atau misalnya “Ya, sedikit lagi jawabanmu benar”.

4. Persaingan diri sendiri

Dengan sendirinya murid akan membandingkan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang lain. Dengan demikian anak akan mempergunakan upaya yang digunakan pada waktu mengerjakan pekerjaan yang baik.

5. Pemberian contoh yang positif

Untuk menggiatkan anak bekerja setelah mendapatkan tugas, sebaiknya guru memberikan contoh yang positif dalam melakukan pekerjaan. Guru dapat bekerja dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas tertentu, sehingga murid-murid dapat melihat bahwa guru sedang bekerja dengan baik.¹⁶⁷

Untuk pengembangan motivasi, instruktur harus membuat pelajarannya menarik, memperhatikan kebutuhan serta kemampuan partisipan, dan memberi hasil yang memuaskan partisipan. Sedangkan untuk pengaktifan partisipan, instruktur harus selalu mengusahakan agar pembelajaran yang dikelolanya dapat mendorong partisipan untuk aktif berpartisipasi, serta segera mengaplikasikan apa yang diajarkan.¹⁶⁸ Motivasi belajar yang meningkat inilah yang diharapkan partisipasi dapat membuat keputusan yang positif, utamanya untuk keputusan.

¹⁶⁷Soetomo, *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 141.

¹⁶⁸Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 55.

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memberi Inspirasi Dalam Peningkatan Budaya Literasi di SMP Negeri 3 Tanggul

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat dipaparkan pembahasan temuan dalam penelitian ini, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, mengenai sasaran jumlah anak didik sebanyak-banyaknya dengan hasil pendidikan yang sebesar-besarnya.

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Husaini Usman dalam bukunya *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* sebagaimana berikut:

“Kita Mengharapkan seorang pemimpin yang antusias, penuh semangat dan berpandangan positif tentang masa depan, mereka diharapkan mampu memberikan inspirasi. Tidak cukup hanya mempunyai impian tentang masa depan, tetapi juga dapat menyampaikan wawasan dengan cara tertentu yang antusias, berenergi. Selain itu, sikap positif dari pemimpin dapat mengubah konteks pekerjaan sehingga lebih bermakna. Salah satu penentu kualitas seorang pemimpin adalah mampu memberikan inspirasi”¹⁶⁹.

Berdasarkan teori tersebut diatas, inspirasi yang diberikan memberikan dampak dapat menumbuhkan semangat menjadi bergairah dan pantang menyerah, dapat menjadi kekuatan dan penyembuh masalah, dapat menumbuhkan rasa percaya diri.

¹⁶⁹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 264.

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Veithzal Rivai Zainal dalam bukunya *Kepemimpinan dan Perilaku* sebagaimana berikut:

“Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut: mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa; dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain; mampu bekerja sama dengan orang lain; ahli bidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai; senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain; memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif; bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin dan bijaksana; dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani”.¹⁷⁰

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Scott Snair dalam bukunya *The Complete Ideal's Guides Motivational Leadership Surefire Strategies For Encouraging Cooperation* sebagaimana berikut:

“Memberikan kata-kata dorongan juga berarti terus-menerus mengingatkan para anggota tim Anda bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi. Ingatkan mereka bahwa mereka dibutuhkan, bahwa mereka membawa banyak pengetahuan dan pengalaman untuk organisasi, dan bahwa Anda tidak tahu apa yang akan Anda lakukan tanpa mereka. Dan bersikaplah tulus. Anda harus—karena dengan perkembangan zaman sekarang, sangat besar kemungkinannya mereka tahu jauh lebih banyak daripada para manajer (termasuk Anda) dan jika Anda memperlakukan mereka seperti para ahli dan orang-orang penting dengan sepantasnya, maka mereka akan mengajari Anda satu dua hal tanpa dinyana-nyana”.¹⁷¹

¹⁷⁰Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 21.

¹⁷¹Scott Snair, *The Complete Ideal's Guides Motivational Leadership Surefire Strategies For Encouraging Cooperation* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 204.

Tahap selanjutnya, setelah temuan-temuan tersebut didiskusikan dengan teori yang dikembangkan oleh Husaini Usman dan Scott Snair, dapat dipahami bahwa hasil temuan penelitian sesuai dengan teori yang telah dikembangkan, karena kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul mampu peningkatan budaya literasi para warga sekolahnya dengan kualitas yang lebih baik.

Dapat diketahui bahwa hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul yaitu sesuai dengan teori yang dikemukakan Husaini Usman dan Scott Snair bahwa tujuan memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi, mengharapkan seorang pemimpin yang antusias, penuh semangat dan berpandangan positif tentang masa depan, mereka diharapkan mampu memberikan inspirasi.

Sebagai inspirator, seorang pemimpin harus dapat memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik. Persoalan belajar adalah masalah utama anak didik. Seorang pemimpin terlebih guru dapat memberikan petunjuk (ilham) bagaimana cara belajar yang baik. Petunjuk itu tidak mesti harus bertolak dari sejumlah teori-teori belajar yang baik. Yang penting bukan teorinya, tapi bagaimana melepaskan masalah yang dihadapi oleh anak didik. Seorang pemimpin dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan pengajaran. Proses pembelajaran sekarang ini harus diperbaiki sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

di bidang pendidikan. Bukan mengikuti terus tanpa pencetus ide-ide inovasi bagi kemajuan pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu, sebagai jembatan antara generasi tua dan generasi muda, yang juga sebagai penerjemah pengalaman, seorang pemimpin harus menjadi pribadi yang terdidik.¹⁷²

Dengan demikian berarti setiap pemimpin harus berusaha meningkatkan kemampuan berpikirnya, agar proses kepemimpinannya berlangsung secara efektif. Kemampuan berpikir yang meningkat itu akan memberi gambaran bahwa pemimpin merupakan seseorang yang kaya dengan gagasan-gagasan dan inisiatif. Di samping itu akan tampil pula sebagai seseorang yang mampu menyelesaikan masalah-masalah secara cepat, tepat, dan obyektif.

Oleh karena itulah dikemukakan terdahulu bahwa pemimpin perlu memiliki tingkat intelegensi/kecerdasan yang memadai. Dengan kata lain bagi orang-orang yang intelegensinya relatif rendah (cenderung bodoh), jika menjadi pemimpin, akan banyak ditemui hambatan untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Dalam hubungan ini setiap pemimpin harus menyadari bahwa meskipun tingkat intelegensi/kecerdasannya relatif tinggi, proses berpikirnya dapat sampai pada komitmen/keputusan yang keliru/salah, bilamana informasi/data yang dipergunakan sangat sedikit atau sama sekali tidak ada.¹⁷³

¹⁷²Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), 44.

¹⁷³Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), 162.

Proses menggali dan meningkatkan kreativitas anggota dapat dilakukan dengan membentuk kelompok-kelompok kecil untuk berdiskusi dan menilai kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan, dengan waktu khusus untuk itu. Diskusi dilakukan untuk menemukan kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangan tentang tujuan, jenis pekerjaan, metode (cara) dan teknik kerja dan bahkan dapat sampai pada personil pelaksanaannya. Hasil diskusi kelompok dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam melakukan usaha perbaikan dan penyempurnaan (*improvement*). Diskusi harus mampu membedakan dan memisahkan aspek-aspek yang prinsipil dan aspek-aspek kecil, yang perlu dan tidak perlu didiskusikan.

Pemimpin yang selalu menyadari bahwa hanya dengan bekerja keras dan aktif menciptakan kegiatan-kegiatan kelompok/organisasinya akan maju dan berkembang. Tanpa keberanian itu memang tidak akan ada hambatan, masalah, dan rintangan, namun kelompok/organisasinya akan statis dan jauh dari kemajuan atau perkembangan yang bermakna dan bermanfaat bagi orang-orang yang dipimpinnya. Salah satu penentu kualitas seorang pemimpin adalah mampu memberikan inspirasi.

Keunggulan dalam keahlian pemimpin itu merupakan dimensi lain dari kecakapan. Kemampuan untuk menantang, memberi inspirasi, memungkinkan, menjadi teladan, dan mendorong juga harus ditunjukkan, jika pemimpin ingin dipandang mampu oleh bawahannya.

Menurut Kouzes dan Posner dikutip Husaini Usman menyatakan bahwa jujur, memandang ke depan, inspirasi, dan kecakapan lebih dari dua dekade terakhir, secara konsisten dipilih sebagai empat syarat kepemimpinan yang paling penting. Hubungan penting dari empat syarat kepemimpinan tersebut adalah untuk menghasilkan pemimpin yang memiliki kredibilitas yang tinggi. Ketika para pengikut merasa pemimpin mereka memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi, mereka secara signifikan menjadi lebih bangga untuk mengatakan pada orang lain bahwa mereka bagian dari organisasi, merasakan sentuhan kuat dari semangat tim, melihat nilai-nilai pribadi yang mereka miliki sama konsistennya dengan organisasi itu, merasa hubungannya dan berkomitmen terhadap organisasi, dan memiliki perasaan memiliki terhadap organisasi.¹⁷⁴

Seorang pemimpin harus selalu memikirkan apakah dirinya merupakan orang yang kreatif dan berusaha untuk selalu kreatif dalam bekerja. Untuk itu pimpinan perlu melakukan upaya-upaya:

- a. Memberikan prioritas terhadap pekerjaan sehari-hari untuk diberikan perhatian yang lebih besar dari pada sederetan pekerjaan rutin yang ada.
- b. Dalam pengaturan waktu sisihkan secara khusus waktu untuk memikirkan pekerjaan yang diberikan prioritas tersebut.

¹⁷⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 265.

- c. Pikirkan juga pekerjaan yang akan dilegalisasikan yang diharapkan dilakukan secara kreatif oleh penerima delegasi dan anggota unit kerjanya.
- d. Berikan kesempatan dan pertimbangan saran anggota organisasi atau orang luar, mengenai pekerjaan yang diberikan prioritas atau yang sudah dilegalisasikan.
- e. Sediakan juga waktu untuk membawa bahan-bahan yang berhubungan dengan pekerjaan dari berbagai sumber. Di samping itu, secara periodik lakukan juga berdiskusi dengan anggota organisasi atau orang luar, baik secara formal maupun informal.
- f. Sediakan waktu untuk mengikuti kegiatan pelatihan dalam arti luas, yang mungkin akan menggunakan waktu sehari, seminggu, sebulan atau lebih.¹⁷⁵

Selanjutnya usaha menggali dan meningkatkan kreativitas dapat dilakukan dengan cara yang lebih formal dan bahkan mengarah dan cenderung bersifat ilmiah, dalam bentuk diskusi panel, seminar, lokakarya, dan lain-lain antar anggota organisasi. dengan demikian, dapatlah disimpulkan bahwa hasil menggali dan meningkatkan kreativitas itu merupakan umpan balik yang sangat berharga untuk dipergunakan dalam mengembangkan kegiatan yang menjadikan organisasi semakin dinamis.

¹⁷⁵Veithzal Rivai Zainal,dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 110.

Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut: mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa; dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain; mampu bekerja sama dengan orang lain; ahli bidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai; senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain; memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif; bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin dan bijaksana; dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.¹⁷⁶

Tujuan Pendidikan Nasional berdasarkan Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 adalah berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pebelajar merupakan salah satu asset bangsa yang kelak akan membangun negeri agar mencapai tujuan pendidikan yang dicita-citakan oleh bangsa ini. Oleh karena itu, untuk dapat membentuk pebelajar-pebelajar yang berkualitas diperlukan suatu integritas dan kerjasama dari berbagai kalangan sehingga cita-cita dapat terwujud. Sekolah sebagai tempat pebelajar menuntut ilmu

¹⁷⁶Veithzal Rivai Zainal,dkk., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4*, 21.

dan belajar menjadi bagian penting dalam mewujudkan generasi mendatang yang berkualitas dan memiliki karakter yang diharapkan.¹⁷⁷

Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses mengamanatkan pembelajaran yang bersifat interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi peserta didik (I2M3). Pembelajaran ini berusaha mengakomodasi model-model pembelajaran yang selama ini telah berkembang di dunia pendidikan khususnya di Indonesia.¹⁷⁸

Usaha meningkatkan kualitas kepemimpinan harus dilakukan secara terus-menerus, mengingat kondisi kehidupan masyarakat yang dinamis. Usaha itu harus dimulai dari pengembangan kemampuan berpikirnya, agar berlangsung sebagai proses yang efektif dalam membuat keputusan yang akan mengawali aktivitas kepemimpinan dalam menggerakkan orang-orang yang dipimpin. Selanjutnya keputusan-keputusan atau kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah dibuat itu, harus dikomunikasikan dengan orang-orang yang akan digerakkan ke arah pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itulah diperlukan juga usaha meningkatkan kemampuan mengkomunikasi berbagai keputusan dan kebijaksanaan tersebut.¹⁷⁹

¹⁷⁷Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

¹⁷⁸Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

¹⁷⁹Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), 158.

Atas dasar itulah maka guru dalam proses belajar-mengajar harus mengenal anak, mengenal psikologi anak, dan mengenal perkembangan dan kematangan anak. Sehingga diharapkan dalam proses belajar-mengajar guru melihat faktor muridlah sebagai pusat perhatiannya. Karena hanyalah sia-sia belaka apabila guru telah menguasai ilmu yang akan disampaikan, menguasai metode pengajaran (pembelajaran) dan menguasai keterampilan mengajar tetapi tidak ada usaha pengenalan masing-masing anak yang dihadapi di muka kelas. Guru harus berusaha agar yang disampaikan dapat diketahui dan dimengerti anak, sehingga segala tindakannya dalam pengajaran (pembelajaran) harus disesuaikan dengan taraf berpikir anak dan perkembangan anak. Sehingga tidaklah mungkin proses belajar-mengajar akan efektif kalau guru tidak mengenal akan keadaan murid, baik murid secara keseluruhan dalam kelas maupun murid dalam perbedaannya. Perbedaan murid di sini meliputi perbedaan fisik maupun perbedaan psikis yang meliputi perbedaan kemampuan, sikap, kebiasaan, minat, kebutuhan, kematangan pengalaman dan kepribadian. Semua ini menjadi bahan guru untuk menyesuaikan bahan pengajarannya, dengan keadaan murid yang dihadapi.¹⁸⁰

3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Memberi Inovasi Dalam Peningkatan Budaya Literasi di SMP Negeri 3 Tanggul

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat dipaparkan pembahasan temuan dalam penelitian ini, kepemimpinan

¹⁸⁰Soetomo, *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 117.

transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul untuk memberikan pembaharuan sebagai tanggapan baru terhadap masalah pendidikan, mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis.

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Udin Syaefudin Sa'ud dalam bukunya *Inovasi Pendidikan* sebagaimana berikut:

“Tujuan yang direncanakan harus dirinci dengan jelas tentang sasaran dan hasil yang ingin dicapai. Tujuan dari inovasi itu adalah efisiensi dan efektivitas, mengenai sasaran jumlah anak didik sebanyak-banyaknya dengan hasil pendidikan yang sebesar-besarnya (menurut kebutuhan anak didik, masyarakat, dan pembangunan) dengan menggunakan sumber tenaga, uang alat dan waktu”.¹⁸¹

Berdasarkan teori tersebut diatas, inovasi yang diberikan mampu menjadikan siswa berwawasan luas, serta mempunyai kemauan tanpa ada paksaan untuk mencapai cita-citanya.

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Hasbullah dalam bukunya *Dasar-Dasar Kependidikan* sebagaimana berikut:

“Inovasi pendidikan dilakukan untuk memecahkan masalah pendidikan dan menyongsong arah perkembangan dunia kependidikan yang lebih memberikan harapan kemajuan lebih pesat”.¹⁸²

Berdasarkan teori tersebut diatas, inovasi yang diberikan mampu menjadikan siswa berwawasan luas. Namun tak lepas dari faktor yang

¹⁸¹Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008), 8.

¹⁸²Hasbullah, *Dasar-Dasar Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 201.

mempengaruhi yaitu minimnya fasilitas pendidikan berupa buku literasi yang disediakan kurang, guru/pendidik serta siswa.

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh St. Rodliyah dalam bukunya *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* sebagaimana berikut:

“Pegawai terutama guru, merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan efisien dan efektif tanpa adanya peran guru dan pegawai tata usaha dan bendahara. Peranan guru sangat penting karena menjadi penentu utama dalam keberhasilan proses pembelajaran. Keberhasilan proses pembelajaran akan meningkatkan mutu pendidikan. Ketika guru benar-benar mampu menjalankan tugasnya dengan profesional dan penuh tanggung jawab, maka mereka akan rela meluangkan waktunya untuk melakukan inovasi-inovasi pembelajaran demi untuk mewujudkan kesuksesan pembelajaran peserta didik. Namun, jika mereka terlantar akibat tindakan dan kebijakan pimpinan yang tidak tepat, maka akan menjadi penghambat paling serius terhadap berjalannya proses pendidikan. Sikap dan tindakan guru tergantung pada kualitas manajemen personalia yang dijalankan oleh pimpinan di lembaga sekolah”.¹⁸³

Berdasarkan teori tersebut diatas, faktor yang mempengaruhi inovasi yang diberikan bisa berasal dari guru. Dimana peranan guru yang sangat penting dalam memajukan atau meningkatkan mutu pendidikan, atau sebaliknya, bisa juga menghancurkannya.

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh Muhammad Muntahibun Nafis dalam bukunya *Ilmu Pendidikan Islam* sebagaimana berikut:

“Peserta didik merupakan subjek dan objek sekaligus dalam pendidikan yang dimungkinkan dapat aktif, kreatif, serta

¹⁸³St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 45.

produktif. Setiap peserta didik memiliki aktivitas sendiri (swadaya) dan kreatifitas sendiri (daya cipta), sehingga dalam pendidikan tidak memandang anak sebagai objek pasif yang biasanya hanya menerima, mendengarkan saja”¹⁸⁴.

Berdasarkan teori tersebut diatas, faktor yang mempengaruhi inovasi yang diberikan bisa berasal dari siswa. Dimana kondisi siswa sangat beragam ditinjau dari kondisi fisik, kemampuan intelektual, sosial ekonomi, minat, dan seterusnya. Oleh karena itu diperlukan wahana kegiatan yang beragam sehingga setiap siswa memiliki wahana untuk berkembang secara optimal.

Temuan tersebut kemudian didialogkan dengan teori yang dikembangkan oleh E. Mulyasa dalam bukunya *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* sebagaimana berikut:

“Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar-mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapaun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar-mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai sekaligus lapangan olahraga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan”¹⁸⁵.

Berdasarkan teori tersebut diatas, faktor yang mempengaruhi inovasi yang selanjutnya yaitu fasilitas. Dimana proses belajar-mengajar akan berjalan lancar kalau ditunjang oleh sarana yang lengkap. Oleh karena itu masalah fasilitas merupakan masalah yang esensial dalam

¹⁸⁴Muhammad Muntahibun Nafis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2011), 122.

¹⁸⁵E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 49.

pendidikan, maka dalam pembaharuan pendidikan kita harus serempak pula memperbaharui mulai dari gedung sekolah sampai kepada masalah yang paling dominan, yaitu alat peraga.

Tahap selanjutnya, setelah temuan-temuan tersebut didiskusikan dengan teori yang dikembangkan oleh Udin Syaefudin Sa'ud, Hasbullah, St. Rodliyah, Muhammad Muntahibun Nafis, dan E. Mulyasa dapat dipahami bahwa hasil temuan penelitian sesuai dengan teori yang telah dikembangkan, karena kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam meningkatkan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul mampu peningkatan budaya literasi para warga sekolahnya dengan kualitas yang lebih baik.

Dapat diketahui bahwa hasil penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul yaitu sesuai dengan teori yang dikemukakan Udin Syaefudin Sa'ud dan Hasbullah bahwa tujuan memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi, mengharapkan terwujudnya SMP Negeri 3 Tanggul yang mampu memberikan pembaharuan terhadap masalah pendidikan serta mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif.

Dalam menjalani perannya, ada beberapa faktor yang menunjang keberhasilan agen pembaruan tersebut, antara lain: a) gencarnya usaha

promosi; b) lebih berorientasi pada klien; c) bekerja sama dengan tokoh masyarakat; dan d) kredibilitas agen pembaruan di mata klien.¹⁸⁶

Agen perubahan, misalnya kepala sekolah, mempengaruhi guru lain dalam rangka adopsi inovasi ke arah yang diharapkan sehingga adopsi inovasi dapat berlangsung lebih cepat. Peran penting agen perubahan adalah sebagai penghubung yaitu memperlancar arus inovasi dari sumber inovasi kepada para pendidik/guru.

Keberhasilan agen perubahan berkaitan secara positif dengan berbagai aspek sebagai berikut: (1) usaha menghubungi para pendidik/guru sebagai calon pengadopsi; (2) usaha yang berfokus pada para pendidik/guru sebagai calon pengadopsi; (3) kesepadanan inovasi dengan kebutuhan para pendidik/guru; (4) perasaan lebih suka terhadap para pendidik/guru; (5) status sosial yang tinggi di antara para pendidik/guru; (6) partisipasi sosial yang tinggi di antara pendidik/guru; (7) pendidikan yang tinggi di antara para pendidik/guru; dan (8) sikap dan nilai kosmopolitan di antara para pendidik/guru.

Inovating adalah pengembangan gagasan-gagasan baru, mengkombinasikan pemikiran baru dengan yang lama, mencapai gagasan-gagasan dari kegiatan lain dan melaksanakannya atau dapat juga dilakukan dengan cara memberi stimulasi kepada rekan-rekan sekerja untuk

¹⁸⁶Bambang Warsita, *Teknologi Pembelajaran Landasan & Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 304.

mengembangkan dan menerapkan gagasan-gagasan baru di dalam pekerjaan. Maka pada tataran ini tugas manajer bersifat kreatif.¹⁸⁷

Dalam hal ini dampak inovasi yang akan ditimbulkan yaitu:¹⁸⁸

1. Bertambahnya jumlah penduduk yang sangat cepat dan sekaligus bertambahnya keinginan masyarakat untuk mendapat pendidikan, yang secara kumulatif menuntut tersedianya sarana pendidikan yang memadai.
2. Berkembangnya ilmu pengetahuan yang modern menghendaki dasar-dasar pendidikan yang kokoh dan penguasaan kemampuan terus-menerus, dan dengan demikian menuntut pendidikan yang lebih lama sesuai dengan konsep pendidikan seumur hidup.
3. Berkembangnya teknologi yang mempermudahkan manusia dalam menguasai dan memanfaatkan alam dan lingkungannya, tetapi yang sering kali ditangani sebagai suatu ancaman terhadap kelestarian peranan manusiawi.

Akan tetapi, memilih strategi yang tepat bukan pekerjaan mudah. Sukar untuk memilih satu strategi tertentu guna mencapai tujuan atau target perubahan sosial tertentu. Inovasi lebih dari mengemukakan suatu gagasan cemerlang, melainkan bagaimana mewujudkan gagasan tersebut dalam tindakan nyata yang berdampak positif bagi peningkatan kualitas pembelajaran.

¹⁸⁷St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 32.

¹⁸⁸St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi*, 5.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menerapkan inovasi dalam teknologi pembelajaran yang diharapkan berimplikasi positif bagi proses belajar dan pembelajaran adalah sebagai berikut:

1. Inovasi yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pembelajaran bagi peserta didik tertentu yang menuntut pendidik/guru menciptakan berbagai strategi pembelajaran yang sesuai dengan setiap karakteristik peserta didik.
2. Inovasi harus berpusat atau bertitik tolak atau diciptakan atas dasar kesesuaiannya bagi peserta didik sehingga mempunyai implikasi yang positif bagi kemudahan belajar bagi peserta didik.
3. Para pakar, perancang pembelajaran, dan para pendidik/guru yang pada umumnya mensintesa suatu sistem pembelajaran dari bentuk-bentuk inovasi yang ditarik dari seluruh subsistem pembelajaran, cenderung untuk menghasilkan inovasi pembelajaran yang komprehensif.
4. Bentuk inovasi yang disesuaikan dengan kemampuan satuan pendidikan tempat inovasi tersebut dilaksanakan cenderung akan menghasilkan inovasi yang parsial dan seadanya.
5. Tidak ada yang dapat mengklaim paling benar sepanjang belum dapat dibuktikan efektivitas dan efisiensinya terhadap hasil belajar yang diharapkan oleh dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, setiap inovasi harus terus dilaksanakan sampai berhasil kecuali bila ditemukan inovasi yang lebih cepat.

6. Inovasi selalu diwarnai dengan suasana ketidakpastian mengenai efektivitasnya terhadap kualitas pembelajaran, namun selalu menciptakan perubahan yang dinamis dari waktu ke waktu dan dari lingkungan budaya yang satu ke lingkungan budaya peserta didik yang lain, dari lingkungan budaya yang satu ke lingkungan budaya yang lain dari peserta didik yang sama. Oleh karena itu, inovasi yang berhasil di suatu tempat belum tentu berhasil di tempat lain.
7. Inovasi dalam pembelajaran dapat dilaksanakan baik pada sektor pendidikan formal, pendidikan nonformal/kursus/pelatihan, maupun pendidikan informal pada segala macam bentuk, jalur dan jenjang pendidikan yang terkait dengan berbagai bidang kehidupan.¹⁸⁹

Sementara itu, teknologi pembelajaran merupakan suatu bidang inovasi yang dapat memberikan keuntungan untuk berikut:

1. Memperluas kesempatan belajar, misalnya SD Pamong (pendidikan anak oleh masyarakat, orang tua dan guru), SMP Terbuka, Universitas Terbuka, Kejar Paket A & B, Diklat guru SD melalui siaran radio pendidikan (Diklat SRP).
2. Meningkatkan efektivitas pembelajaran, misalnya visualisasi konsep abstrak dengan media pembelajaran, penerapan berbagai teori pembelajaran dan lain-lain.

¹⁸⁹Bambang Warsita, *Teknologi Pembelajaran Landasan & Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 310.

3. Kesesuaian kondisi dan kebutuhan peserta didik, misalnya belajar sepanjang hayat, belajar dengan bantuan komputer, pemanfaatan program multimedia pembelajaran interaktif, belajar dari apa dan siapa saja, belajar kapan dan di mana saja dan lain-lain.
4. Belajar lebih efisien, misalnya menghemat waktu, belajar di waktu senggang, belajar tanpa meninggalkan tugas rutin, menghemat biaya transportasi dan akomodasi, menghemat tenaga di tempat terdekat dan lain-lain.
5. Belajar lebih menarik, misalnya sarana pendidikan tersebar, isi ajaran mudah dicerna, sumber belajar yang beraneka, suasana yang merangsang dan menyenangkan dan lain-lain.
6. Belajar lebih produktif, artinya dengan masukan yang diatur kembali dapat diperoleh proses lebih cepat dan hasil lebih baik, dengan tambahan masukan akan diperoleh hasil yang baik dan tambah banyak serta dampak yang lebih luas.

Banyaknya ide, proses, dan hasil dari upaya inovasi yang dilakukan dalam dunia pendidikan sebetulnya tidak terlepas dari keberhasilan semua pihak khususnya dalam dunia pendidikan dalam memaknai “Teknologi”. Di mana teknologi ini bisa dipandang sebagai ide, proses, dan produk. Dari ketiga inilah sehingga pada akhirnya ada berbagai prosedur, pendekatan, strategi, model terbaru dalam dunia pendidikan dan pembelajaran. Demikian juga ketika ada “proses” yang dilakukan oleh para inovator, maka akan dilaksanakan berbagai aktivitas

dan proses kegiatan individu dalam rangka melakukan inovasi itu sendiri. Akhirnya ketika sudah dilakukan proses atau aktivitas yang dimaksudkan dalam sebuah target inovasi maka akan menghasilkan “produk” tertentu sebagai hasil dari pemaknaan terhadap “teknologi” sekaligus individu yang bersangkutan dapat dikatakan telah melakukan kegiatan inovasi tertentu. Dengan demikian, pemaknaan inovasi yang dilihat dari konteks pemaknaan terhadap “teknologi” akan menghasilkan tiga konsep utama sebagaimana yang dijelaskan di atas.¹⁹⁰

Langkah yang penting untuk melaksanakan perubahan yaitu dengan memperkuat perilaku inovatif kepada anggota, kelompok dan organisasi itu sendiri. Disamping itu pemberian imbalan, motivasi, dan reinformasi (penegakan kebijaksanaan) dakan memberikan suasana kebanggaan, semangat kerja dan tanggung jawab. Hal ini karena perilaku manusia sebagai individu yang memiliki potensi sifat sebagai hamba/anggota, dimana setiap hamba mempunyai perilaku dalam setiap aktivitas hidupnya menuntut adanya *reward* (ganjaran) dan pemanfaatan atas pekerjaan yang tak bisa dilakukannya¹⁹¹

Melihat kenyataan, lingkungan terus mengalami perubahan, maka peran pemimpin tidak hanya berusaha menyesuaikan organisasi terhadap pergerakan inovasi di luar, akan tetapi pemimpin yang berhasil apabila

¹⁹⁰Deni Darmawan, *Inovasi Pendidikan Pendekatan Praktik Teknologi Multimedia dan Pembelajaran Online* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 2.

¹⁹¹Mas'ud Said, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 252.

mampu membawa organisasi sebagai referensi bagi institusi lainnya. Kreativitas dan inovasi muncul dalam suasana yang kompetitif dan penuh konflik diantara anggota untuk berbuat lebih baik pada setiap kesempatan.

Pemimpin yang efektif harus belajar dari kesalahan pada masa lalu dan berusaha memperbaiki dengan cara yang bijak dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan kritik dan saran perbaikan. Karyawan yang selalu belajar tahu akan tugas dan kewajiban untuk menjadikan organisasi lebih kompetitif.¹⁹²

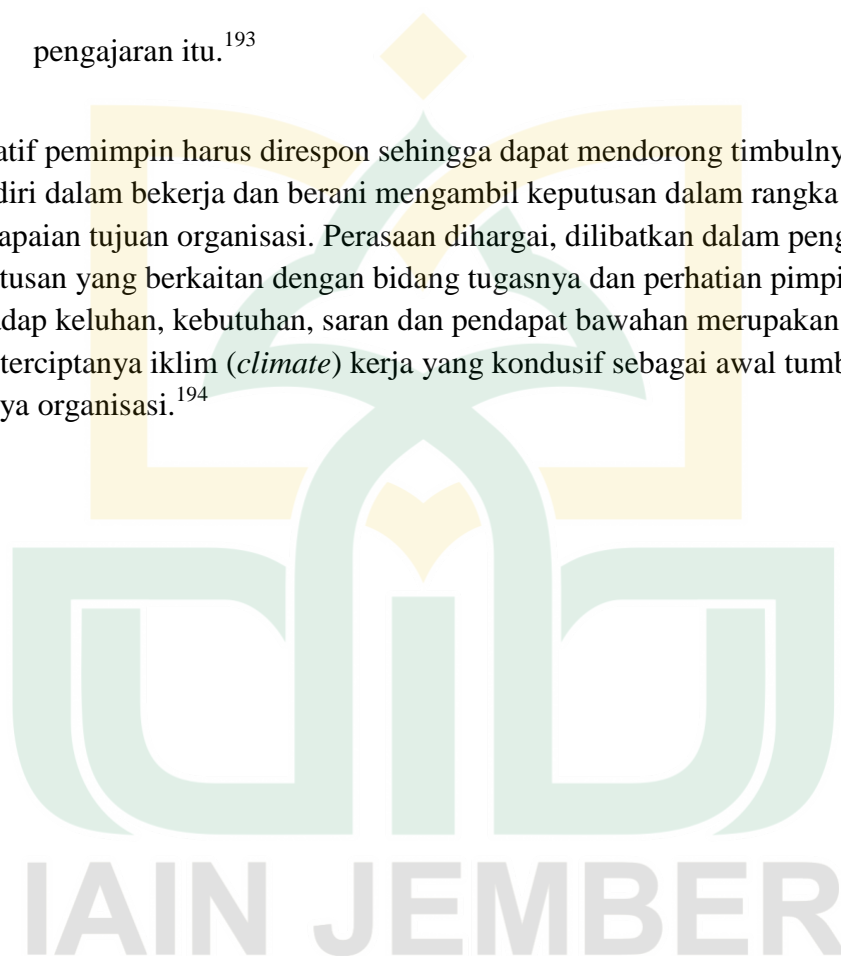
Dalam usaha untuk memenuhi harapan, pemimpin menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada organisasi. dengan kata lain pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.

Pengajaran yang diberikan akan mempunyai pengaruh kecil atau tidak mempunyai pengaruh sama sekali apabila anak belum matang (*ready*), dan apabila hal itu dipaksakan maka hasilnya malah akan menimbulkan hal-hal yang negatif bagi anak. Misalnya anak kecil yang belum matang (*siap*) untuk berjalan kemudian dipaksa untuk berjalan,

¹⁹²Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, 121.

maka hasilnya akan berakibat fatal bagi anak. Untuk itu guru harus memperhatikan kematangan anak didiknya apabila akan menyampaikan materi kepada anak. Hal demikian penting mengingat bahwa tujuan pemberian pengajaran adalah demi perubahan tingkah laku anak, dan anak tidak akan menerima pengajaran itu sebelum adanya kematangan pada pengajaran itu.¹⁹³

Inisiatif pemimpin harus direspon sehingga dapat mendorong timbulnya sikap mandiri dalam bekerja dan berani mengambil keputusan dalam rangka percepatan pencapaian tujuan organisasi. Perasaan dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya dan perhatian pimpinan terhadap keluhan, kebutuhan, saran dan pendapat bawahan merupakan pra syarat bagi terciptanya iklim (*climate*) kerja yang kondusif sebagai awal tumbuhnya budaya organisasi.¹⁹⁴



¹⁹³Soetomo, *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar* (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), 136.

¹⁹⁴Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Bandung: Alfabeta, 2009), 120.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mencari, mengumpulkan, menelaah, mengolah, dan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul dapat menumbuhkan rasa memiliki pada diri anggota, meningkatkan unsur etos dan kualitas kerja, meningkatkan unsur pengetahuan dan keterampilan anggota atau bawahan, dapat merubah kedisiplinan peserta didik terutama waktu, adanya perkembangan dan kemajuan dalam prestasi peserta didik, kemampuan dan kompetensi meningkat. Kepala sekolah memberi motivasi dengan bentuk pemberian nilai, memberi ulangan, pemberian hadiah, pujian, dan hasrat untuk belajar.
2. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, yaitu dapat mempertahankan keadaan fisiologis pada taraf optimal, untuk menumbuhkan kepercayaan diri, kesadaran diri, dan empati terhadap orang-orang yang dipimpinnya, mampu menemukan kelebihan dan kekurangan diri-sendiri, mampu membekali kemampuan serta keterampilan kita sebagai seorang pemimpin, dapat menumbuhkan

semangat menjadi bergairah dan pantang menyerah, dapat menjadi kekuatan dan penyembuh masalah, dapat menumbuhkan rasa percaya diri.

3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul, yaitu inovasi untuk memberikan pembaharuan sebagai tanggapan baru terhadap masalah pendidikan, mampu mengembangkan pendekatan yang lebih efektif dan ekonomis, siswa menjadi berwawasan luas, serta mempunyai kemauan tanpa ada paksaan untuk mencapai cita-citanya. Dimana inovasi tersebut dipengaruhi oleh minimnya fasilitas pendidikan berupa buku literasi yang disediakan kurang, guru/pendidik serta siswa.

B. Saran

Dalam memberikan saran ini sebenarnya bukan karena peneliti hendak mengkritisi apa yang sudah dilakukan oleh pihak SMP Negeri 3 Tanggul, akan tetapi saran ini hanya sebuah pemikiran dari peneliti sebagai masyarakat luas yang mungkin dapat berkontribusi untuk sebuah perbaikan, karena peneliti sendiri mengamati bahwa proses yang ada sudah baik.

Pertama, bagi pihak atau guru SMP Negeri 3 Tanggul diharapkan terus memberikan pemahaman kepada siswa mengenai pentingnya budaya literasi, karena demi terwujudnya atau tercapainya sesuatu yang di

inginkan dan memotivasi siswa, agar selalu bersungguh-sungguh dan semangat belajar.

Kedua, bagi siswa hendaknya semangat dalam belajar dan bersungguh-sungguh dalam menuntut ilmu, karena demi tercapainya sesuatu yang di inginkan dan demi tercapainya generasi muda yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yunus.dkk. 2018. *Pembelajaran Literasi Strategi Meningkatkan Kemampuan Literasi Matematika, Sains, Membaca, dan Menulis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Ardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Darmawan, Denim. 2012. *Inovasi Pendidikan Pendekatan Praktik Teknologi Multimedia dan Pembelajaran Online*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2010. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Effendy, Muhaddjir. 2016. *Media Komunikasi dan Inspirasi Jendela Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta: BKLM.
- Hasbullah. 2006. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Y. Junialis. 2016. *Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Himpunan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (*Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Tahun 2003*), cet 2. 2007. Jakarta: Sinar Grafika.
- IAIN Jember. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember, IAIN Jember Press.
- Indrakusuma, Amir Daien. 1973. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
Jakarta: Rineka Cipta.
- Junaidah. 2016. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan*. Tesis, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan, Lampung.

- Junaidi, Muhammad. 2014. *Transformational Leadership Style For Enhancing The Quality Of Education In SD Integral Lukman Hakim Jember*. Tesis, IAIN Jember, Jember.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Marno. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Pratama.
- Mujiman, Haris. 2009. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, Deddy. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2006. *Menjad Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslimatun. 2010. *Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang*. Tesis, Pascasarjana UIN Walisongo.
- Nafis, Muhammad Muntahibun. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.
- Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar.
- Rodliyah, St. 2015. *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi*. Jember: IAIN Jember Press.

- Sa'ud, Udin Syaefudin. 2008. *Inovasi Pendidikan*. Bandung; Alfabeta.
- Said, Mas'ud. 2010. *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarwan. 2013. *Belajar dan Pembelajaran*. Jember: STAIN Jember Press.
- Sashkin Marshall. 2003. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Satori, Djam'an. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, H.B. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Snair. Scoot. 2008. *The Complete Ideal's Guides Motivational Leadership Surefire Strategies For Encouraging Cooperation*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Soetomo. 1993. *Dasar-Dasar Interaksi Belajar Mengajar*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayogo, Imam. 2005. *Kepemimpinan*. Malang: UIN Maliki Press.
- Susanti, Farida. 2013. "Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMP Muhammadiyah 1 Depok Sleman". Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Wahjosumidjo. 1995. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.
- Warsita, Bambang. 2008. *Teknologi Pembelajaran Landasan & Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yunus, Jamal Lulail. 2009. *Leadership Model Konsep Dasar, Dimensi Kinerja, dan Gaya Kepemimpinan*. Malang; UIN Malang Press.
- Yusuf, Muri. 2017. *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* . Jakarta: Kencana.
- Zainal, Veithzal Rivai.dkk. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zainal, Veithzal Rivai.dkk. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi 4*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN-LAMPIRAN
MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi Di SMP Negeri 3 Tanggul	a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	1. Kepemimpinan Transformasional Sebagai Motivator	a. Tujuan Motivasi b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi c. Metode dan Bentuk Motivasi	1. Informan : a. Kepala SMP Negeri 3 Tanggul b. Wakil Kepala SMP Negeri 3 Tanggul c. Korlak TU SMP Negeri 3 Tanggul d. Siswa SMP Negeri 3 Tanggul	a. Penelitian dengan pendekatan kualitatif. b. Teknik pengumpulan data : 1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi c. Analisa data menggunakan deskriptif kualitatif. d. Keabsahan data <i>Triangulasi sumber</i> , dan <i>Triangulasi teknik</i> .	1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul? 2. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul? 3. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?
		2. Kepemimpinan Transformasional Sebagai Inspirator	a. Tujuan Inspirasi b. Dampak Inspirasi			
		3. Kepemimpinan Transformasional Sebagai Inovator	a. Tujuan Inovasi b. Dampak Inovasi c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi	2. Dokumenter 3. Kepustakaan		
	b. Budaya Literasi	1. Membaca	a. Konsep Dasar Literasi Membaca b. Prosedur Pembelajaran Literasi Membaca			
		2. Menulis	a. Konsep Dasar Literasi Menulis b. Prosedur Pembelajaran Literasi Menulis			



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Mataram No.1 Mangli, Telp (0331) 437550 Fax. (0331) 472005, Kode Pos : 68135
Website : [www.http://fik.iajnember.ac.id](http://fik.iajnember.ac.id) e-mail : tarbiyah.iajnember@gmail.com

Nomor : B.190/In.20/3.a/PP.009/11/2018
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

14 November 2018

Yth Kepala SMP Negeri 3 Tanggul
Desa Tanggul Wetan Kecamatan Tanggul Jember

Assalamualaikum Wr Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Siti Oktafia
NIM : T20153031
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Kependidikan Islam
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul selama 30 (tigapuluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Ibu.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah
2. Wakil Kepala Sekolah
3. Korlak Tata Usaha (TU)
4. Peserta Didik

Demikian, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.



Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

hoirul Faizin f



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 3 TANGGUL

Alamat : Jalan PB Sudirman 30 ☎ (0336) 441211 Tanggul – Jember 68155
Email : smpn3tgl@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/101/413.29.20523903/2018

Surat keterangan bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. HARNIK PURWATI, S.Pd
NIP : 196311121984032011
Pangkat / Golongan : Pembina Utama Muda / IV c
Instansi : SMPN 3 Tanggul

Surat keterangan ini menerangkan bahwa :

Nama : Siti Oktafia
NIM : T20153031
Fakultas /Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Kependidikan Islam
Instansi : IAIN Jember

Surat keterangan ini dibuat untuk menerangkan bahwa telah menyelesaikan penelitian dengan judul “ KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN BUDAYA LITERASI DI SMPN 3 TANGGUL “ pada tanggal 27 Nopember 2018 s/d 4 Desember 2018, di SMPN 3 Tanggul.

Surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanggul, 4 Desember 2018

Kepala SMPN 3 Tanggul



Dra. HARNIK PURWATI, M.Si
NIP. 196311121984032011

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Oktafia
NIM : T20153031
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan/Kependidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **"Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Literasi di SMP Negeri 3 Tanggul"** adalah benar-benar hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian kutipan-kutipan yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 23 Januari 2019

Saya yang Menyatakan,

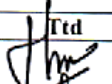

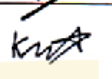
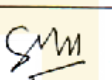


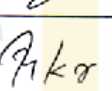
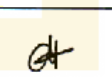
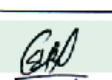
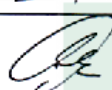
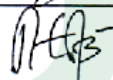


Siti Oktafia
Siti Oktafia
NIM. T20153031

IAIN JEMBER

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi di SMP Negeri 3 Tanggul Jl. PB Sudirman No. 30 Tanggul-Jember

No.	Hari/Tanggal	Nama Kegiatan	Informan	Ttd
1	Selasa, 27/11/2018	Menyerahkan Surat Penelitian	Dra. Harnik Purwati, M.Si	
2	Rabu, 28/11/2018	Observasi dan wawancara Kepala Sekolah	Dra. Harnik Purwati, M.Si	
		Wawancara dengan Siswa SMP Negeri 3 Tanggul	Kentlie Julius	
		Wawancara dengan Siswa SMP Negeri 3 Tanggul	Mohammad Sulton	
3	Kamis, 29/11/2018	Observasi dan wawancara Wakil Kepala Sekolah	Drs. Isnu Winardi	
4	Jumat, 30/11/2018	Observasi dan wawancara dengan Korlak TU	Abd. Rahman	
5	Sabtu, 1/12/2018	Wawancara dengan Siswi SMP Negeri 3 Tanggul	Junika Irdia Indi A.	
		Wawancara dengan Siswa SMP Negeri 3 Tanggul	I Kadek Dewangga	
		Wawancara dengan Siswa SMP Negeri 3 Tanggul	Jujur Berbakti	
6	Senin, 3/12/2018	Meminta data sekolah terkait dengan skripsi	Abd. Rahman	
7	Selasa, 4/12/2018	Meminta Surat Rekomendasi telah selesai Penelitian	Akhmad Taufik, S.Pd	

Jember, 4 Desember 2018

Mengetahui,
Kepala SMPN 3 Tanggul

Dra. Harnik Purwati, M.Si

NIP. 19631112 198403 2 011



PEDOMAN PENELITIAN

A. PEDOMAN OBSERVASI

1. Keadaan sekolah dan objek penelitian di SMP Negeri 3 Tanggul
2. Letak Geografis di SMP Negeri 3 Tanggul
3. Kondisi siswa di SMP Negeri 3 Tanggul
4. Budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul

B. PEDOMAN WAWANCARA

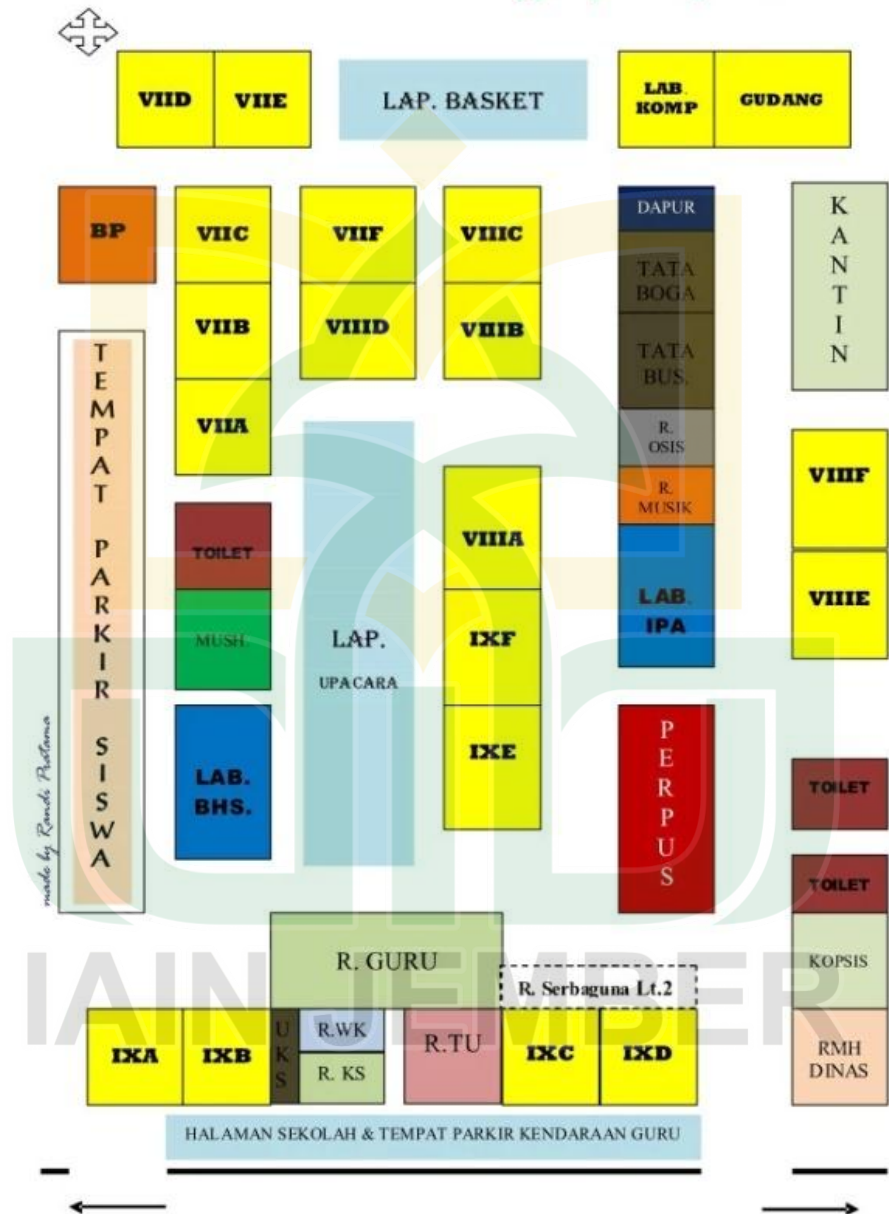
1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi motivasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?
2. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inspirasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberi inovasi dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul?

C. PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Profil SMP Negeri 3 Tanggul
2. Sejarah berdirinya SMP Negeri 3 Tanggul
3. Visi dan Misi SMP Negeri 3 Tanggul
4. Identitas Sekolah di SMP Negeri 3 Tanggul
5. Struktur Organisasi SMP Negeri 3 Tanggul
6. Sarana Prasarana SMP Negeri 3 Tanggul
7. Data Guru dan Karyawan SMP Negeri 3 Tanggul
8. Data Karyawan Tenaga Pendidikan (Tata Usaha) SMP Negeri 3 Tanggul
9. Data Siswa SMP Negeri 3 Tanggul
10. Dokumentasi foto yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan budaya literasi di SMP Negeri 3 Tanggul.

DENAH SEKOLAH SMP NEGERI 3 TANGGUL

Jln. PB Sudirman No. 30 Tanggul (0336) 441211



made by Randa Pratama

DOKUMENTASI



Kondisi Fisik SMP Negeri 3 Tanggul



Perpustakaan Mini Kelas



Kelas VII E Ketika Budaya Literasi



Suasana Ruang Guru Saat Jam Istirahat



Kelas IX B Ketika Budaya Literasi



Kedatangan Perpustakaan Keliling



Suasana Budaya Literasi Saat Adanya Perpustakaan Keliling



Budaya Literasi Saat Adanya Perpustakaan Keliling Bersama Kepala Sekolah



Saat Menghadiri Workshop Menulis Untuk Negeri Di SMP Negeri 3 Jember



Suasana Workshop Menulis Untuk Negeri Di SMP Negeri 3 Jember



Workshop Menulis Untuk Negeri Di SMP Negeri 3 Jember



Hasil Berbagai Ajang Perlombaan



Wawancara Dengan Ibu Dra. Harnik Purwati, M.Si selaku Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul



Wawancara Dengan Bapak Drs. Isnu Winardi selaku Wakil Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul



Wawancara Dengan Bapak Abd. Rahman
selaku Korlak Tata Usaha
Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Tanggul



Wawancara Dengan Kentlie Julius
Siswa VII F



Wawancara Dengan Mohammad Sulton
Siswa VII F



Wawancara Dengan Junika Irdia India A
Siswi IX A



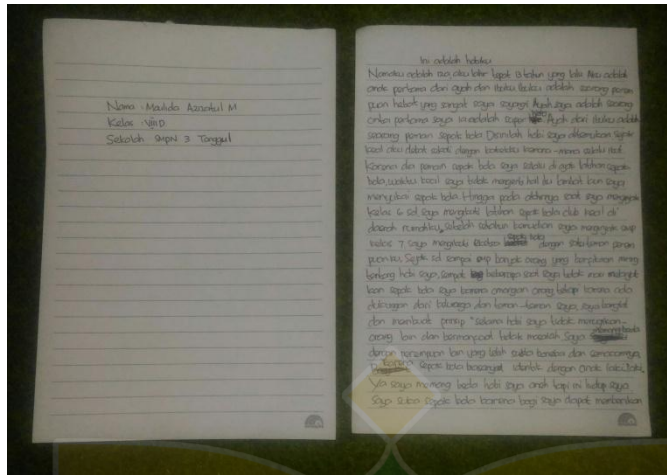
Wawancara Dengan Jujur Berbakti
Siswa VIII E



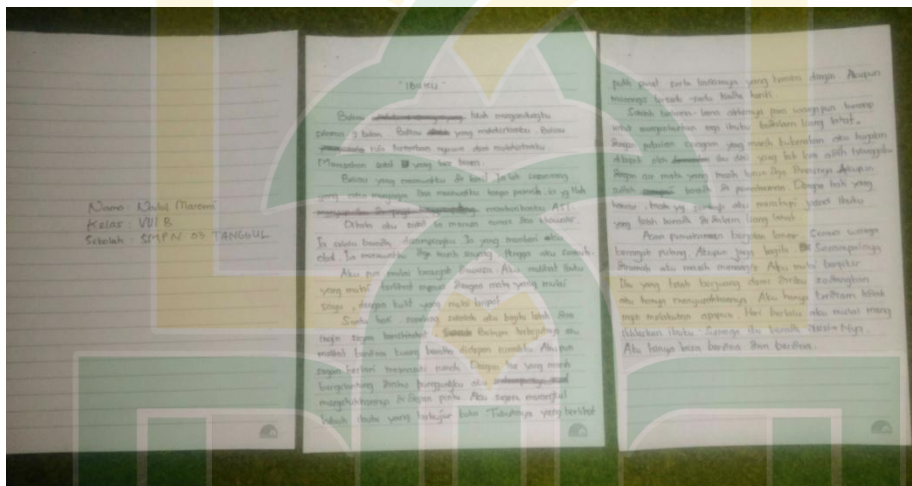
Wawancara Dengan I Kadek Dewangga Siswa IX A



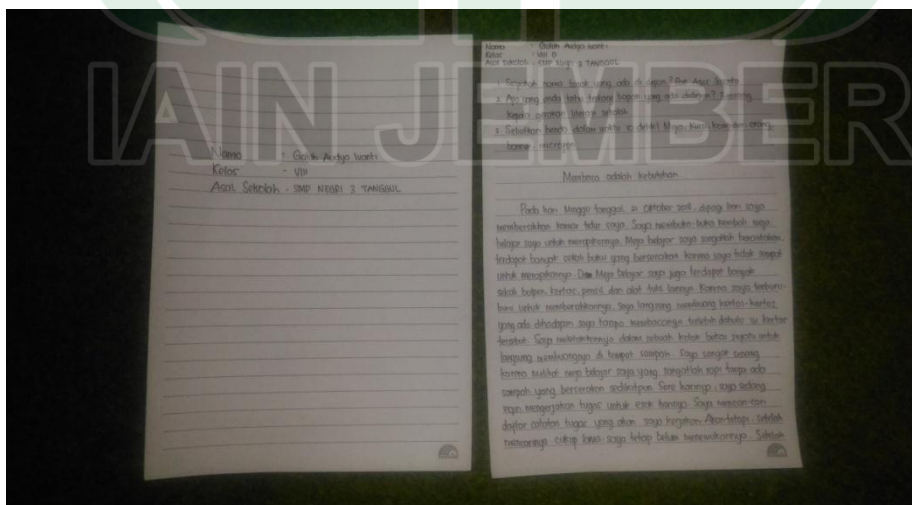
Melihat Kegiatan
Literasi Saat
Berlangsung



Hasil Literasi



Hasil Literasi



Hasil Literasi

BIODATA PENULIS

A. KETERANGAN DIRI

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. Nama Lengkap | : Siti Oktafia |
| 2. Tempat/Tanggal lahir | : Jember, 27 Oktober 1994 |
| 3. NIM | : T2015303 |
| 4. Fakultas | : Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan |
| 5. Prodi | : Manajemen Pendidikan
Islam |
| 6. Semester/Tahun Angkatan | : VIII/2015 |
| 7. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 8. Agama | : Islam |
| 9. Kewarganegaraan | : Indonesia |
| 10. Pekerjaan | : Belum/Tidak Bekerja |
| 11. Alamat | : Jl. Nangka No. 127 Dusun Krajan RT 002
RW 010 Des. Tanggul Wetan Kecamatan
Tanggul Kabupaten Jember Provinsi Jawa
Timur Kode Pos 68155 |



B. KETERANGAN KELUARGA

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. Nama Ayah | : Kadar |
| 2. Pekerjaan Ayah | : Kuli Panggul |
| 3. Pend. Terakhir Ayah | : SD |
| 4. Nama Ibu | : Siti Mu'inah |
| 5. Pekerjaan Ibu | : Ibu Rumah Tangga |
| 6. Pend. Terakhir Ibu | : SD |

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN TW 04 Tanggul Lulus Tahun 2007
2. SMP Negeri 3 Tanggul Lulus Tahun 2010
3. SMK Negeri 6 Jember Lulus Tahun 2013
4. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Jember, 23 Januari 2019

Siti Oktafia