

**AKTUALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MEWUJUDKAN KABUPATEN GOWA SEBAGAI
KABUPATEN PENDIDIKAN**

(Studi Kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa dan
SDN Bontopajja, SDI Tanggalla)

M. Miftah Aulia
Stambuk : 1056 4019 1514



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

2019

**AKTUALISASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DALAM MEWUJUDKAN KABUPATEN GOWA SEBAGAI
KABUPATEN PENDIDIKAN**

(Studi Kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa dan
SDN Bontopajja, SDI Tanggalla)

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**M. MIFTAH AULIA
105 640 191 514**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Kabupaten Gowa sebagai Kabupaten Pendidikan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa dan SDN Bontopajja, SDI Tangngalla)

Nama Mahasiswa : M. Miftah Aulia

Nomor Stambuk : 105640191514

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

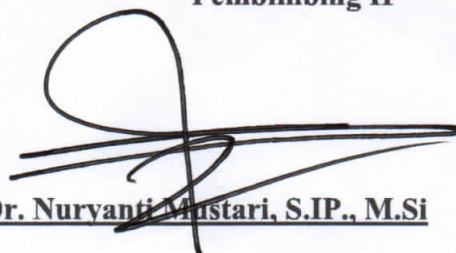
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Alimuddin Said, M.Pd

Pembimbing II

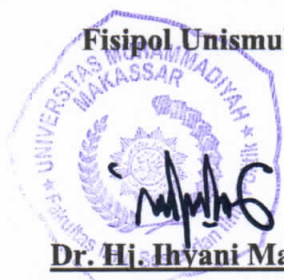


Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

Mengetahui :

Dekan

Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Hiyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730 727

Ketua Jurusan

Ilmu Pemerintahan



Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

NBM: 1031 102

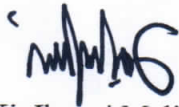
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan / Undangan Menguji Ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 004/FSP/A.3-VIII/I/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (SI) dalam program Studi Ilmu Pemerintahan di Makassar pada hari Jum'at Tanggal 25 Bulan Januari Tahun 2019.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris

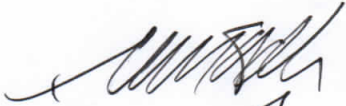





Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Burhanuddin, S.sos., M.Si

Penguji :

1. Drs. Alimuddin Said, M.Pd (Ketua) )
2. Hj. Andi Nuraeni Aksa, SH., MH )
3. Abdul Kadir Adys, SH., MM )
4. Dr. A. Luhur Prianto, S.IP., M.Si )

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M.Miftah Aulia

Nim : 10564 01915 14

Jurusan : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah hasil kerja saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku.

Gowa 25 Januari 2019

Yang Menyatakan,

M. Miftah Aulia

ABSTRAK

M. Miftah Aulia. 2018. Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Kabupaten Gowa Sebagai Kabupaten Pendidikan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan SDN Bontopajja, SDI Tangngalla)
(Dibimbing oleh Drs. Alimuddin Said M.Pd dan Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si)

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya, pemimpin sudah seyogyanya mempunyai kemampuan dan kecerdasan yang lebih dibanding bawahannya agar dapat membawa organisasi yang dipimpinnya untuk meraih tujuan secara efektif. Seringkali kita menemukan anggota suatu organisasi yang datang terlambat, tidak efisien penggunaan waktu untuk suatu penyelesaian pekerjaan, produktivitas kerja kurang, motivasi berprestasi rendah, kurang berpartisipasi dalam pelaksanaan program, dan sebagainya. Oleh karena itu penelitian ini akan membahas tentang sosok pemimpin transformasional yang dapat membawa perubahan yang baik, mengetahui kebutuhan bawahannya serta dapat menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya organisasi sehingga akan menumbuhkan komitmen yang kuat pada setiap anggota.

Penelitian ini berlokasi di Kantor Pemerintah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa dan beberapa sekolah yang dinilai mampu untuk memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti yakni SDN Bontopajja dan SDI Tangngalla Kec. Barombong. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan tipe penelitiannya adalah penelitian deskriptif kualitatif. Informan penelitian berjumlah 8 (Delapan) orang, Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi wawancara langsung terhadap informan yang dianggap mampu memberikan keterangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta data lainnya berupa dokumentasi yang dianggap mendukung. Kemudian data tersebut dikumpul disusun secara jelas dan sistematis dalam rangka menyusun skripsi dengan berpedoman pada teori-teori yang sesuai. Teknik analisis data dilakukan melalui 4 (empat) tahap yaitu tahap pengumpulan data reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan tipe kepemimpinan transformasional akan mempermudah usaha anggota organisasi dalam mempercepat kapasitas stake holder dalam mengembangkan diri, bekerja lebih cerdas, dan lebih keras untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas sehingga terciptalah kebijakan-kebijakan inovatif dan tepat sasaran.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Organisasi, Kepemimpinan Transformasional.

KATA PENGANTAR



Allah Maha Pengasih dan lagi Maha Penyayang, demikian kata untuk mewakili atas segala karunia dan nikmatnya-Nya. Karena tanpa ada campur tangannya maka skripsi yang berjudul **“Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Kabupaten Gowa Sebagai Kabupaten Pendidikan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan SDN Bontopajja, SDI Tanggalla)”** ini tidak akan pernah selesai. Jiwa ini tidak akan berhenti bertahmid atas karunia yang diberikan disetiap detik waktu, denyut jantung, gerak langkah, serta rasa dan rasio pada-Mu Sang Khalik. Skripsi ini adalah setitik dari sederajat berkah-Mu. Sholawat dan Salam Kepada Suri Tauladan kita Rasulullah Muhammad Shallallahu A’laihi Wasallam, yang jasanya tidak akan pernah dilupakan oleh ummatnya.

Setiap insan dalam berkarya selalu mencari kesempurnaan, tetapi terkadang kesempurnaan itu terasa jauh dari kehidupan seseorang. Kesempurnaan bagaikan fatamorgana yang semakin dikejar semakin menghilang dari pandang, bagai pelangi yang terlihat indah dari kejauhan, tetapi menghilang ketika didekati. Demikian juga tulisan ini, kehendak hati ingin mencapai kesempurnaan, tetapi kapasitas penulis dalam keterbatasan. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat ayahanda **Drs. Alimuddin Said, M.pd** selaku pembimbing I dan Ibunda Tercinta **Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si** selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan yang begitu berharga, baik secara teknis

maupun konseptual dari awal persiapan penelitian hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

Segala daya dan upaya telah penulis kerahkan untuk membuat tulisan ini selesai dengan baik dan bermanfaat dalam dunia pendidikan, khususnya dalam ruang lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Motivasi dari berbagai pihak sangat membantu dalam penyelesaian tulisan ini. Segala rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua. Teristimewa buat Ayahanda **Muhammad Arief** dan Ibundaku tercinta **Hasnah** yang telah berjuang, berdo'a, mengasuh, membesarkan, mendidik dan membiayai penulis dalam proses mencari ilmu. Demikian pula penulis mengucapkan kepada keluarga yang tak henti-hentinya memberikan motivasi dan selalu menemani penulis dengan canda.

Tak lupa penulis hanturkan kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Dr. Hj. Ihyani Malik, S.sos., M.Si
3. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si
yang telah mendampingi dalam penyusunan proposal dan skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan dan seluruh jajaran staff Fakultas Ilmu Sosial dan

Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis persoalan administrative.

5. Seluruh Anggota / Staff Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa, SDN Bontopajja, SDI Tanggalla.
6. Kawan-kawan Jurusan Ilmu Pemerintahan '14 terkhusus IP B sebagai teman seperjuangan yang telah banyak memberi saran, dukungan dan motivasi kepada penulis.
7. Sahabat-sahabat Windis Januari Ramadhan, Surya Hardiansyah, Muh. Nur Ilahi, A. Algi Paris, Ita Ayu Purnama, Elisa Indri Pertiwi Idris, Muh Alfian, Muh Syahrul. R, Muh Nursyam, yang tak henti-hentinya memberi saran dan membantu serta memberikan dukungan semangat kepada penulis.
8. Teman-teman halaqah KKI Umar Bin khattab, Ustadz Asbi Abdurrahman, Pak Liwang, Akh Thezar, Akh Nadir, Akh Wahyu, Akh Akbar, Akh Khairul, dan semua yang selalu mendoakan

Telalu banyak orang yang berjasa dan mempunyai andil kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar, sehingga tidak akan muat bila dicantumkan dan dituturkan semuanya dalam ruang yang terbatas ini, kepada mereka semua tanpa terkecuali penulis ucapkan terima kasih yang teramat dalam dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk anda semua.

Akhirnya tak ada gading yang tak retak, tak ada ilmu yang memiliki kebenaran mutlak, tak ada kekuatan dan kesempurnaan, dan tak ada cinta yang abadi semuanya hanya milik Allah SWT., karena itu kritik dan saran yang sifatnya

membangun guna penyempurnaan dan perbaikan skripsi ini senantiasa dinantikan dengan penuh keterbukaan.

Gowa, 25 Januari 2019

M. Miftah Aulia

DAFTAR ISI

Sampul Luar	i
Sampul Dalam.....	ii
Halaman Persetujuan	iii
Penerimaan Tim.....	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah.....	v
Abstrak.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel.dan Grafik	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1.Konsep Kepemimpinan.....	7
2.2.Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.3.Peningkatan Kualitas Pendidikan.....	18
2.4.Kerangka Pikir.....	22
2.5.Fokus Penelitian.....	24
2.6.Deskripsi Fokus Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1.Waktu dan Lokasi Penelitian.....	26
3.2.Jenis dan Tipe Penelitian.....	26
3.3.Sumber Data.....	27
3.4.Informan Penelitian.....	28
3.5.Teknik Pengumpulan Data	29
3.6.Teknik Analisis Data.....	30
3.7.Keabsahan Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1.Deskripsi Objek Penelitian.....	35
4.2.Kepemimpinan Tranformasional dalam Mewujudkan Kabuputan Gowa sebagai Kabupaten Pendidikan	63
BAB V PENUTUP.....	80
5.1.Kesimpulan	80
5.2.Saran.....	81

Daftar Pustaka.....	83
Lampiran.	84
Riwayat Hidup.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Indikator produktivitas pendidikan.....	22
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	23

DAFTAR TABEL DAN GRAFIK

Tabel	Halaman
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	28
Tabel 4.1 Luas Wilayah dan Pembagian Daerah Administrasi.....	36
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk di Kabupaten Gowa.....	37
Tabel 4.3 Lokasi Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa.....	40
Tabel 4.4 Data Berdasarkan Jabatan Tahun 2017.....	45
Tabel 4.5 Data Pegawai Struktural Berdasarkan Eselon Tahun 2017.....	46
Tabel 4.6 Data Pegawai Fungsional Berdasarkan Penugasan/Fungsional Tahun 2017.....	46
Tabel 4.7 Data Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Tahun 2017.....	47
Tabel 4.8 Perkembangan Anggaran Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Lima Tahun Terakhir (2010-2015).....	47
Tabel 4.9 Sarana dan Prasarana Kerja Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa Tahun 2016.....	48
Tabel 4.10 Perkembangan AMH di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2015...	50
Tabel 4.11 Perkembangan HLS di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2014.....	51
Tabel 4.12 Perkembangan RLS di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2014.....	52
Tabel 4.13 Perkembangan APM di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2015.....	53
Grafik	Halaman
Grafik 4.1 Perkembangan HLS di Kab Gowa Tahun 2010-2014.....	51
Grafik 4.2 Perkembangan RLS di Kab Gowa Tahun 2010-2014.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Setiap organisasi pada dasarnya akan selalu mengalami perubahan, itu dikarenakan organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Hadirnya perubahan di berbagai kehidupan masyarakat mengharuskan sebuah organisasi untuk selalu beradaptasi. Perubahan ini membutuhkan perhatian yang serius dalam menghadapi permasalahan-permasalahan dan tantangan dari berbagai pihak. Sama halnya dalam organisasi pendidikan selalu mengalami perubahan, perubahan inilah yang menjadikan organisasi menjadi lebih efektif dalam meningkatkan kinerjanya.

Hampir semua organisasi dalam hal kinerja, terkhusus di lembaga pendidikan seringkali kita melihat penurunan kinerja para staff yang ada, baik dari sisi tenaga *administratif* maupun tenaga *edukatif*. Faktor-faktor tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, dalam kurung waktu beberapa tahun terakhir ini, berbagai macam upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja organisasi khususnya organisasi pendidikan menjadi sesuatu hal yang sangat *urgent* untuk segera dilakukan. Hal ini di karenakan adanya tuntutan terhadap mutu pendidikan sebagai konsekuensi langsung dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat. Oleh karena itu demi mewujudkan kinerja organisasi yang efektif dan efisien maka diperlukan adanya kepemimpinan yang memadai.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs followers and followers needs leader* (Riyadi, 2011:41).

Salah satu tujuan wajib pemimpin atau pemerintah daerah yaitu dalam hal pendidikan, hal ini sangat berpengaruh dalam pembuatan kebijakan pembangunan dalam suatu daerah. Melalui sektor pendidikan ini daerah bisa berkembang, maju, kompetitif, dan sejahtera ketika dapat membuat sebuah kebijakan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lokal. Kebijakan pendidikan dapat dijadikan skala prioritas dalam pembangunan suatu daerah yang nantinya akan mampu mencetak SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas mampu membawa daerahnya ke-era persaingan baik itu dalam tingkat nasional maupun global (Silfitriana, 2016:3).

Pasal 31 UUD 1945 diatur mengenai berbagai macam kewajiban negara terhadap rakyatnya diantaranya adalah bahwa: 1) setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan; 2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; 3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; 4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan

penyelenggaraan pendidikan nasional; 5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai –nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Sama halnya di dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dimana pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa , berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Demi mewujudkan fungsi dan tujuan tersebut , Pemerintah pusat dan Pemerintah Daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rendahnya mutu pendidikan meliputi seluruh sistem kependidikannya, terutama sistem manajemen dan etos kerja, kualitas, kuantitas guru, kurikulum dan sarana fisik dan fasilitasnya. Sebagai lingkaran setan dimana posisi sekolah berada dalam sebuah problem yang bersifat *casual Relationship*, dari probem dana yang kurang memadai, fasilitas kurang, pendidikan apa adanya, kualitas rendah, kurang bersemangat, inovasi rendah, dan peminat kurang, demikian seterusnya berputar bagai lingkaran setan (Imam dalam Aziz, 2015:1).

Permasalahan yang sering ditemui didalam suatu organisasi dapat dilihat dalam beberapa hal antara lain: seringkali pegawai yang datang terlambat atau

tidak tepat pada waktunya, tidak efisien penggunaan waktu untuk suatu penyelesaian pekerjaan, produktivitas kerja kurang, motivasi berprestasi rendah, kurang mampu beradaptasi dengan perubahan baik dalam metode kerja maupun fasilitas kerja yang baru, kurang berpartisipasi dalam pelaksanaan program, dan sebagainya. Dalam sistem pendidikan, lulusan merupakan fokus tujuan, lulusan berkualitas tidak mungkin terwujud tanpa proses pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu tidak mungkin tercapai tanpa adanya organisasi pendidikan yang tepat.

Saat ini, dalam rangka menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas di Kabupaten Gowa, pemerintah daerah dalam hal ini bupati dan wakilnya didalam beberapa kesempatan menyebutkan bahwa dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan, maka salah satu kebijakan pemerintah Kabupaten Gowa adalah menjadikan Kabupaten Gowa sebagai kabupaten pendidikan. Untuk merealisasikan hal tersebut berbagai macam program inovasi pendidikan telah dilaksanakan, mulai dari : Pendidikan Gratis, Satpol Pendidikan, Punggawa D'Emba, SKTB, Investasi SDM Seperempat Abad, hingga IMTAQ indonesia.

Kebijakan tersebut ditempuh karena pemerintah daerah Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan menyadari bahwa sistem pendidikan, terutama pendidikan dasar adalah pondasi dari semua jenjang pendidikan yang ada, yang tersebar dari kota hingga pelosok desa terpencil seharusnya memiliki kekuatan dalam mengembangkan berbagai aspek kemampuan diri peserta didik untuk hidup sebagai anggota masyarakat yang produktif. Juga disadari bahwa pendidikan dasar

merupakan kekuatan yang dapat mengantarkan peserta didik ke jenjang pendidikan selanjutnya dan mengembangkan peserta didik menjadi manusia seutuhnya (Silfitriana, 2016:5).

Supaya kebijakan tersebut bisa terselenggara dengan baik maka tipe kepemimpinan transformasional ini disarankan untuk diadopsi. Hal ini sesuai karena seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, dan gambaran holistik tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasaran telah tercapai. kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup perubahan organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan suatu visi organisasi secara dinamis yang dibutuhkan untuk menciptakan inovasi. Pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan kedepan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya.

Model kepemimpinan transformasional bidang pendidikan sangat diperlukan, hal ini didasari oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan diantaranya, Muslimatun (2010), mengungkapkan bahwa Kelebihan dari penerapan kepemimpinan transformasional adalah sangat potensial dalam membangun komitmen tingkat tinggi pada diri guru dan *stake holder* untuk merespon kompleksitas permasalahan yang ada. Implementasi kepemimpinan transformasional akan mempermudah usaha kepala sekolah mempercepat kapasitas guru-guru dan *stake holder* dalam mengembangkan diri, bekerja lebih cerdas, dan lebih keras untuk mewujudkan reformasi sekolah. Oleh karena itu

berangkat dari penjelasan tersebut diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Kabupaten Gowa Sebagai Kabupaten Pendidikan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan SDN Bontopajja, SDI Tangngalla)”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berangkat dari permasalahan yang ada pada latar belakang diatas maka adapun rumusan masalah pada penelitian kali ini adalah : Bagaimana Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Kabupaten Gowa sebagai Kabupaten Pendidikan?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat pada penulisan ini maka tujuannya adalah : untuk mengetahui Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Kabupaten Gowa sebagai Kabupaten Pendidikan!

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pemerintah Kabupaten Gowa dalam meningkatkan kualitas pendidikan

2. Manfaat Metodologis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi nilai tambah yang selanjutnya dapat dikombinasikan dengan penelitian-penelitian ilmiah lainnya, khususnya yang mengkaji tentang kebijakan pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu unsur yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan manusia. Sudah menjadi tabiat manusia untuk selalu membentuk komunitas dimanapun dia berada dan didalam komunitas itu selalu dibutuhkan seseorang yang menjadi pemimpin. Pemimpin merupakan orang yang dijadikan sebagai pedoman dalam komunitas tersebut. Pemimpin merupakan orang memberikan visi dalam dan tujuan (Zuhdi, 2014:39-40).

Teori kepemimpinan tumbuh dari beberapa fenomena dalam kajian saat ini. Seiring dengan perkembangannya, kepemimpinan menjadi salah satu fokus dalam berbagai disiplin ilmu, tidak terkecuali dalam penerapan organisasi birokrasi. Pemimpin itu tidak dilahirkan, akan tetapi dibentuk dari berbagai kondisi dan lingkungan yang ada dilingkungannya. Pemimpin sebagai individu mempunyai pengaruh yang besar terhadap pembentuk konsep kepemimpinan. Teori kepribadian (*traits theory*) merupakan sebuah persepsi bahwa pemimpin itu dilahirkan. Namun teori ini banyak mendapatkan kritikan, karena teori kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui berbagai metode dan teknik/cara (Hayat, 2014:63).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi ujung tombak keberhasilan tujuan pemerintah. Keberhasilan penyelenggaraan reformasi birokrasi ditentukan oleh keberadaan seorang pemimpin didalamnya, dengan berbagai karakter yang melekat dan tanggung jawab yang dipikulnya, menuntut

pemimpin lebih agresif dalam berinovasi dan berkontribusi terhadap proses perubahan yang diharapkan. Prinsip-prinsip kepemimpinan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi menjadi tuntutan yang harus terus dilakukan dan digerakkan sebagai pemacu keberhasilan pemerintahan secara makro menuju *good governance* (Hayat, 2014:63).

Mungkin sudah ratusan atau bahkan ribuan batasan (defenisi) yang telah diformulasikan oleh para pakar, peneliti dan akademisi yang mencoba untuk memetakan tentang hakikat kepemimpinan. Namun semua batasan tersebut mempunyai satu persamaan dalam membangun konstruksi kepemimpinan yaitu “pengaruh”, “mempengaruhi”, atau “mendorong”, sehingga semua batasan itu akan membingkai kepemimpinan sebagai suatu *entitas superior* yang mampu berdiri di atas orang lain atau pengikutnya (Rahmi, 2014:16).

Walaupun banyak orang memiliki pemahaman yang sangat mendalam tentang apa artinya kepemimpinan itu, tetapi upaya untuk mendefinisikan suatu istilah terbukti merupakan upaya yang menantang baik bagi akademisi maupun praktisi. Kepemimpinan telah menjadi topik introspeksi akademis lebih dari seabad yang lalu, dan defenisi telah berubah secara berkelanjutan selama periode itu. Defenisi-defenisi ini telah dipengaruhi oleh banyak faktor dari masalah dunia serta politik untuk perspektif tentang disiplin dimana topik itu dipelajari (Northouse, 2013:2).

Menurut Kadarusman (dalam Yudiaatmaja, 2013:29-30) kepemimpinan (*Leadership*) dibagi tiga, yaitu:

1. *Self Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup.
2. *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.
3. *Organizational Leadership* dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh *organizational leader* (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Menurut Crainer ada lebih dari 400 definisi tentang *leadership*. Dari sekian banyaknya definisi tentang kepemimpinan, ada yang menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan memperoleh kesepakatan pada tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang

saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya. Walaupun cukup sulit menggeneralisir, pada prinsipnya kepemimpinan (*leadership*) berkenaan dengan seseorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Tapi bukan berarti bahwa setiap orang yang memengaruhi orang lain untuk suatu tujuan disebut pemimpin (Yudiatmaja, 2013:30).

2.2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Armstrong dalam (Rahmi, 2014:53) Pemimpin transformasional memberdayakan dan mendorong bawahannya untuk melakukan hal yang lebih dari yang mereka harapkan pada awalnya. Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi, untuk menegerahkan usaha yang lebih besar, dan untuk menunjukkan komitmen yang tinggi. Ada tiga proses dalam kepemimpinan untuk mencapai hal tersebut : 1). Meningkatkan kesadaran bawahannya tentang nilai urgensi dan sasaran yang telah ditetapkan dan sarana untuk mencapainya; 2). Mendorong bawahannya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kebaikan kelompok dan tujuan; 3). Memenuhi kebutuhan tingkat tinggi bawahannya. Pemimpin transformasional memberikan dorongan dan dukungan kepada bawahannya, membantu perkembangan mereka dengan mempromosikan peluang pertumbuhan, dan menunjukkan kepercayaan dan menghormati mereka sebagai individu. Mereka membangun rasa percaya diri dan meningkatkan pengembangan pribadi.

Pertama kalinya konsep tentang kepemimpinan transformasional tersebut dikemukakan oleh James MacGregor Burns. Secara eksplisit, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin dan para

bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Selain itu, ia terus-menerus membangun kesadaran bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan, sehingga parameter yang digunakan untuk mengukur gaya ini adalah dengan melihat dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya (Rahmi, 2014:57).

Menurut Pawar dan Eastman (dalam Hariyanti, 2011) kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup perubahan organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan suatu visi organisasi secara dinamis yang dibutuhkan untuk menciptakan inovasi. Pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan kedepan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya. Mungkin saja bahwa sebuah visi ini dikembangkan oleh para pemimpin itu sendiri atau visi tersebut memang sudah ada secara kelembagaan yang sudah dibuat dirumuskan oleh para pendahulu sebelumnya dan masih selaras dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan pada saat sekarang.

Kepemimpinan transformasional di praktikkan ketika intelektual pemimpin mampu untuk merangsang, menstimulir, membangkitkan dan mengilhami para bawahannya untuk melakukan pekerjaan melampaui harapan mereka. Dengan memberikan visi baru, pemimpin transformasional mampu mengubah para bawahannya menjadi orang-orang yang ingin mengaktualisasikan diri. Artinya model kepemimpinan ini secara terus-menerus meningkatkan moralitas para

bawahannya, sebab hal ini sangat esensial untuk mengkerangkai atau mendasari organisasi. Pengembangan moral individu yang akhirnya menjadi moral organisasi hal ini bisa dikatakan sebagai embrional dari budaya organisasi tidak serta merta muncul dalam organisasi, tetapi ia perlu ada usaha untuk mengembangkannya dari fase ke fase yang lebih kompleks (Rahmi, 2014:55).

Pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pengikutnya. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dari masing-masing pribadi pengikut. Kepemimpinan transformasional mendasarkan pada asumsi bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan. Bekerja sama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan tanpa disadari pengikutnya (Hariyanti, 2011).

Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Yukl (dalam Herminingsih, 2011:25) menunjuk kepada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Studi terdahulu selalu melaporkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif, produktif, inovatif, dan memuaskan untuk pengikut

kedua belah pihak bekerja untuk menuju organisasi yang baik didorong oleh visi dan nilai-nilai serta rasa saling percaya dan menghormati.

Menurut Avolio dan Bass (1993) dalam (Ritawati 2013:85) Ada 4 hal yang perlu dilakukan agar kepemimpinan transformasional dapat terlaksana:

1. Karismatik

Karismatik merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas. Bawahan mempercayai pemimpin karena pemimpin dianggap mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggapnya benar. Oleh sebab itu pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dapat lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Selanjutnya dikatakan kepemimpinan karismatik dapat memotivasi bawahan untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra karena mereka menyukai pemimpinnya.

2. Inspirasional

Perilaku pemimpin inspirasional dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan dapat mengatakan hal-hal yang dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual merupakan upaya pimpinan dalam mempengaruhi bawahan untuk melihat persoalan-persoalan dengan perspektif baru. Melalui stimulasi intelektual, pemimpin merangsang kreativitas bawahan

dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Jadi, melalui stimulasi intelektual, bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang.

4. Perhatian secara Individual

Perhatian atau pertimbangan terhadap perbedaan individual implikasinya adalah memelihara kontak langsung *face to face* dan komunikasi terbuka dengan para pegawai. Pengaruh personal dan hubungan satu persatu antara atasan-bawahan merupakan hal terpenting yang utama. Perhatian secara individual tersebut dapat sebagai indentifikasi awal terhadap para bawahan terutama bawahan yang mempunyai potensi untuk menjadi seorang pemimpin. Sedangkan *monitoring* merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntutan yang diberikan oleh senior kepada junior yang belum berpengalaman bila dibandingkan dengan seniornya. Dengan demikian, keempat ciri tersebut yang merupakan perilaku transformasional. Pemimpin diharapkan mampu berinteraksi mempengaruhi terjadinya perubahan perilaku bawahan untuk mengoptimalkan usaha dan *performance* kerja yang lebih memuaskan ke arah tercapainya visi dan misi organisasi.

Bass (dalam Hariyanti, 2011) juga mengaris bawahi beberapa hal mengenai bagaimana seorang pemimpin transformasional dapat mentransformasi para pengikutnya dan bagaimana kepemimpinan transformasional itu dapat terjadi, yaitu dengan:

1. Menekankan kepada pengembangan tim atau pencapaian tujuan organisasi dari pada hanya sekedar kepentingan masing-masing pribadi
2. Meningkatkan kesadaran atas pentingnya suatu tugas pekerjaan dan nilai dari tugas pekerjaan tersebut
3. Mengutamakan kebutuhan-kebutuhan dari tingkatan kebutuhan yang paling tinggi

Menurut Rahmi (2014: 61) Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang sinergis yaitu :

1. Simplifikasi, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “Kemana kita akan melangkah?” menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
2. Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia

dapat pula mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

3. Fasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
4. Inovasi, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
5. Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab.

6. Siap Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.
7. Tekad, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Beberapa ahli manajemen menjelaskan konsep-konsep kepemimpinan yang mirip dengan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang karismatik, inspirasional dan yang mempunyai visi (*visionary*). Meskipun terminologi yang digunakan berbeda, namun fenomena fenomena kepemimpinan yang digambarkan dalam konsep-konsep tersebut lebih banyak persamaannya daripada perbedaannya. Bryman menyebut kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (*the new leadership*), sedangkan Sarros dan Butchatsky menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*). Disebut sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan: memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan (Hariyanti, 2011).

2.3.Peningkatan Kualitas Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa salah satu tujuan negara Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan untuk itu setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial , ras , etnis , agama dan gender (Silfitriani, 2016:1).

Mutu merupakan suatu keadaan yang esensi dalam segala hal, termasuk dalam dunia pendidikan. Karena pendidikan di sekolah yang tidak bermutu lambat laun akan mati ditinggalkan pelanggannya dan kalah bersaing oleh penyelenggara pendidikan yang bermutu. Mengingat esensinya masalah mutu, hal-hal yang dapat dan berpengaruh terhadap mutu lulusan adalah suatu proses dan Fasilitas-fasilitas pendukungnya dalam upaya mencapai tujuan yang diharapkan. Proses yang dimaksud tiada lain berupa layanan yang diberikan kepada pelanggan pendidikan, baik kepada siswa sebagai pelanggan utama yang menerima layanan pendidikan dan pembelajaran, maupun orang tua dan masyarakat sebagai pengguna hasil pendidikan. Dalam upaya mencapai lulusan yang bermutu tentu harus melalui tahap proses yang bermutu, yakni memberikan layanan pendidikan (Islam, Dkk 2013:1019).

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas dan mutu pendidikan di lingkungan pendidikan adalah dapat dilakukan dengan cara memperbaiki sistem pengelolaan khususnya pada pendidikan dasar, hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005 pasal 49 ayat (1), (Depdiknas, 2005. 38), yaitu “Pengelolaan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas“. Penerapan manajemen berbasis sekolah selain dapat meningkatkan produktivitas sekolah, lebih jauh lagi diharapkan pihak sekolah dapat mengakselerasi perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan secara terus menerus dan berkesinambungan (*continous improvement*) (Sudadio, 2012:342).

Mengingat pendidikan dasar dan menengah memiliki peran sentral dan strategis dalam menunjang kelangsungan serta keberhasilan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, serta pendidikan dasar merupakan program wajib belajar bagi penduduk Indonesia yang berada pada usia tersebut, atas dasar ini sudah saatnya semua pihak agar tidak lagi hanya mementingkan serta mengutamakan produk pendidikan aspek kuantitas semata, akan tetapi walaupun sifatnya merupakan program wajib belajar, sudah saatnya untuk dengan sungguh sungguh lebih mengutamakan aspek mutu sebagai target utama. Hal ini sesuai dengan indikator penyelenggara pendidikan sekolah dasar yang bermutu sebagaimana yang dikemukakan oleh Tilaar dalam (Sudadio, 2012:342), adalah: (1) tercapainya pembentukan kepribadian peserta didik secara teratur dan tumbuh

menjadi manusia yang berbudi dan berwatak yang luhur serta, (2) pemberian dasar kemampuan intelektual yang mantap (baca tulis dan berhitung).

Atas dasar ini dan mengingat sekolah dasar merupakan bagian paling dasar dari program wajib belajar, dan memiliki makna peran sentral serta sangat strategis dalam proses pencerdasan manusia ke arah terjadi sinergisme antara terjadinya pertumbuhan dan perkembangan bagi peserta didik ke arah yang bermutu baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Hal ini sangat diperlukan sebagai pondasi untuk memasuki jenjang pendidikan menengah atas yang tujuannya sudah lebih terbuka dan kompleks yaitu untuk melanjutkan ke pendidikan tinggi, bahkan banyak diantaranya baik lulusan sekolah menengah kejuruan maupun sekolah menengah nonkejuruan di antara lulusan tersebut sudah memasuki dunia kerja, sudah barang tentu hal ini memerlukan landasan kemampuan dan karakter yang kuat agar dapat menjadi pekerja yang tangguh dan jujur sepanjang masa (Sudadio, 2012:343).

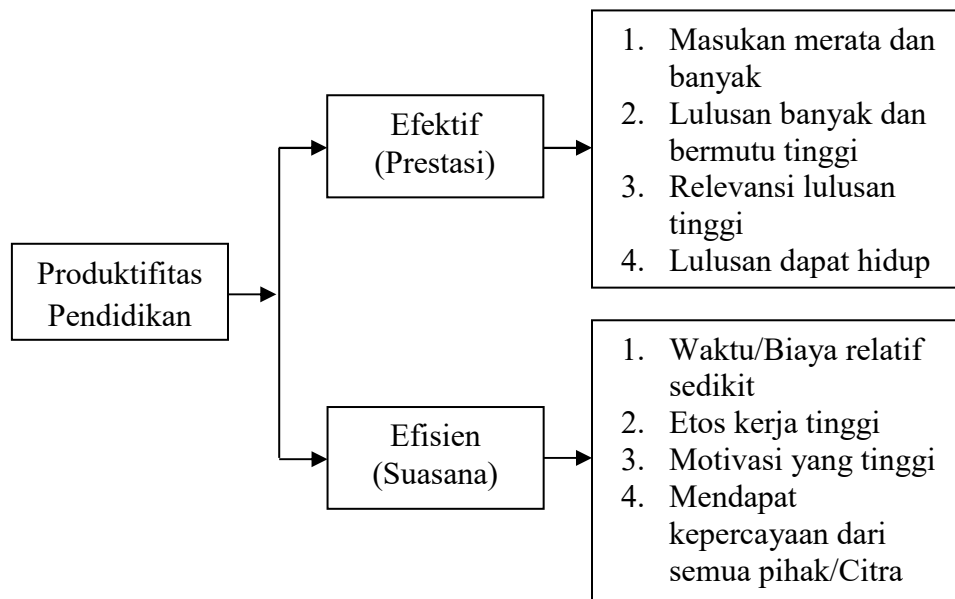
Keberhasilan pendidikan dalam hal ini institusi sekolah dapat dilihat dan diukur dari pencapaian tingkat produktivitas pendidikan itu sendiri, adapun yang dimaksud dengan produktivitas pendidikan sebagaimana yang dikatakan oleh Engkoswara dalam (Sudadio,2012:343) produktivitas pendidikan adalah meliputi:

1. Efektif (prestasi), dengan indikator meliputi, masukan yang banyak dan merata, tamatan banyak dan bermutu, ilmu yang didapat oleh lulusan bermanfaat dan lulusan dapat hidup mandiri,
2. Efisien (suasana), dengan indikator yaitu: penggunaan waktu dan biaya relatif sedikit/sesuai target, etos dan motivasi belajar/kerja tinggi,

mendapat kepercayaan dari berbagai pihak, serta layanan pendidikan relatif murah dan terjangkau oleh semua golongan masyarakat.

Pendapat ini masih relevan untuk diimplementasikan di dunia pendidikan dan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pengelolaan pendidikan, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang secara politik berada dalam kawasan kewilayahan serta kewenangan penguasa daerah, padahal sebagaimana kita ketahui bahwa tidak semua daerah di era otonomi ini memiliki kemampuan yang sama, bahkan diantaranya banyak daerah yang justru hanya berlindung dari kebijakan pemerintah pusat, hal ini terjadi sebagai akibat pemerintah daerah belum memiliki komitmen yang tinggi terhadap layanan pendidikan, kondisi ini makin bertambah berat karena banyak daerah yang memiliki berbagai kendala, terutama dalam hal pembiayaan, SDM pendidikan, dan kemauan politik yang belum menjadikan pendidikan sebagai prioritas utama dalam program pembangunan baik tingkat daerah maupun tingkat nasional. (Sudadio, 2012: 342-343)

Berikut visualisasi pencapaian tujuan pendidikan yang produktif sebagaimana gambar berikut.



Gambar 2.1. Indikator produktivitas pendidikan

Agar konsep ini dapat direalisasikan dengan baik, dalam pelaksanaannya diperlukan menerapkan pola berpikir dengan model pendekatan perspektif terpadu sebagaimana yang dikemukakan oleh Engkoswara, yaitu suatu pendekatan yang bertitik tolak pada keadaan saat ini, masa lalu dan dengan berorientasi kepada masa depan. Artinya kondisi sekarang sebagai implikasi kondisi masa lalu, dan kondisi masa depan, merupakan implikasi dari kondisi sekarang atau hari ini, dengan demikian dapat dikatakan suatu hal tidak mungkin berharap perbaikan yang maksimal di masa depan bila kondisi hari ini tidak menunjukkan perbaikan yang berarti. (Sudadio, 2012:344)

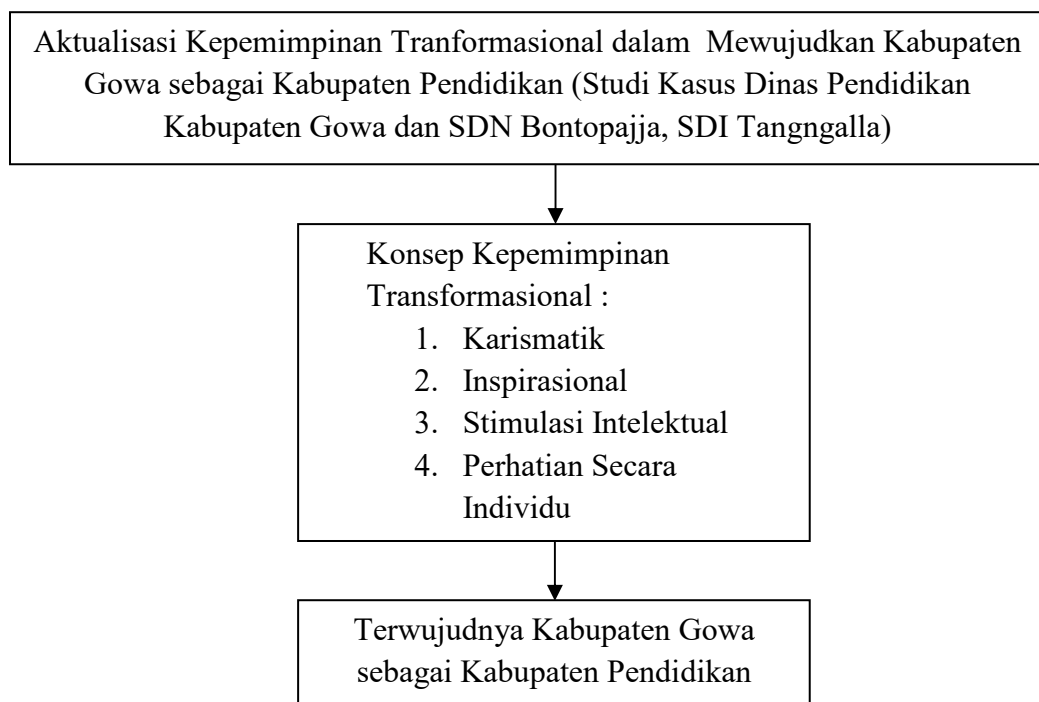
2.4.Kerangka Pikir

Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki

kemampuan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar, daripada kepentingan mereka sendiri.

Menurut Avolio dan Bass (1993) dalam (Ritawati 2013:85) kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi atau sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo. Ada 4 hal yang perlu dilakukan agar kepemimpinan transformasional dapat terlaksana yaitu : Karismatik, Inspirasional, Stimulasi intelektual, Perhatian secara individu

Dari uraian tersebut di atas dapat digambarkan dalam suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Pikir

2.5.Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir di atas maka perlu diuraikan fokus penelitian untuk menghindari adanya penafsiran yang berbeda dalam penelitian ini sebagai berikut: Peran Indikator-indikator kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kualitas pendidikan dasar di kabupaten gowa.

2.6.Deskripsi Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka dapat dikemukakan deskripsi fokusnya yaitu sebagai berikut :

1. Karismatik

Pemimpin transformasional mempunyai integritas perilaku, dimana nilai – nilai diwujudkan dalam tindakan. Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku, sikap, prestasi maupun komitmen bagi bawahannya yang tercermin dalam standar moral dan etis yang tinggi. Pemimpin sangat memperhatikan para bawahannya, menanggung resiko bersama, hanya menggunakan kekuasaan jika perlu dan tidak memanfaatkan untuk kepentingan pribadi,

2. Inspirasional

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan cara mengkomunikasikan ekspektasi tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara -cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme di antara rekan kerja dan bawahannya.

3. Stimulasi Intelektual

Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang sebagai hal yang biasa terjadi. Pemimpin mendorong bawahan untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi.

4. Perhatian Secara Individu

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan bertindak sebagai pelatih dan penasihat (mentor). Pemimpin menghargai dan menerima perbedaan-perbedaan individu dalam hal kebutuhan dan minat. Misalnya beberapa karyawan menginginkan dorongan semangat yang lebih banyak, sebagian menginginkan otonomi yang besar, sebagian lagi menuntut standar yang lebih tegas dan yang lain menginginkan struktur tugas yang lebih luas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini memakan waktu selama 2 bulan berlangsung sejak bulan Agustus sampai dengan bulan September. Adapun penelitian ini berlokasi di Kantor Pemerintah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa dan beberapa sekolah yang dinilai mampu untuk memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti yakni SDN Bontopajja dan SDI Tangngalla Kec. Barombong. Kabupaten Gowa dipilih menjadi lokasi penelitian karena dalam rangka menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas di Kabupaten Gowa, pemerintah daerah dalam hal ini bupati dan wakilnya didalam beberapa kesempatan menyebutkan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan, maka salah satu kebijakan pemerintah Kabupaten Gowa adalah menjadikan Kabupaten Gowa sebagai kabupaten pendidikan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kabupaten Gowa

3.2. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat alamiah, melalui proses yang telah ditetapkan.

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata, data dan gambar, kata-kata di susun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan.

b. Tipe penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian. Suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum berbagai macam data yang dikumpulkan dari lapangan secara objektif.

3.3.Sumber Data

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung dari instansi-instansi yang terkait di Kabupaten Gowa seperti : kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga dan beberapa sekolah dasar. Adapun data primer yang didapatkan berupa hasil observasi dan wawancara dengan beberapa informan

b. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data-data yang di dapat dari sumber bacaan dan berbagai sumber lainnya dan sampai dokumen-dokumen resmi dari pemerintahan. Peneliti menggunakan data sekunder untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan pegawai kantor dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Gowa. Adapun data sekunder yang didapatkan oleh peneliti berupa buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021 dan Indikator Gowa Kabupaten Pendidikan

3.4. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Sumber informan merupakan informasi dari pemerintah dan elemen-elemen yang terkait dengan fokus penelitian. Pemilihan informan sebagai salah satu sumber data yang paling penting (*urgen*) terhadap proses penelitian sehingga harus menggunakan teknik yang tepat. Adapun teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah *Purposive sampling* dan *Snowball sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik pengambilan informan dengan pertimbangan tertentu. Dimana pertimbangan tertentu ini adalah orang yang dianggap paling tahu tentang masalah yang akan diteliti, sedangkan *Snowball sampling* adalah teknik penentuan informan yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian menjadi besar. Sehingga adapun yang akan menjadi informan adalah:

Tabel 3.1. Informan Penelitian

No	Nama	Inisial	Instansi/Pekerjaan	Jabatan	Ket (Orang)
1	Muh Taufik	MT	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa	Kabid SD	1
2	Muslimin	MN	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa	Staff Bid SD	1
3	Abidin	AN	Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa	Staff Bid SD	1
4	Hj. St. Suriati, S.Pd	SI	SDI Tangngalla	Kepala Sekolah	1
5	Nur Indah Sari	NIS	SDI Tangngalla	Guru	1

6	Sahalang, S.Pd	SG	SDN Bontopajja	Kepala Sekolah	1
7	Mansyur. S.Pd	MR	SDN Bontopajja	Guru	1
8	Mahmud Dg Liwang	ML		Masyarakat	1
JUMLAH					8 (Orang)

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah staff Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gowa dan sekolah yang akan dijadikan tempat penelitian adalah di kecamatan Barombong yaitu SDN Bontopajja dan SD Tangngalla. Hal ini dikarenakan kecamatan Barombong dinilai cocok bagi peneliti untuk dijadikan untuk memperoleh data.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang *valid*. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

a. Observasi

Melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data observasi terus terang atau tersamar untuk menghindari suatu data yang dicari merupakan data yang masih rahasia sehingga kemungkinan jika dilakukan terus terang, maka peneliti tidak akan diijinkan untuk melakukan observasi. Observasi penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikandi Kabupaten Gowa.

b. Menurut Esterberg (Sugiyono, 2013:72) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan dukungan alat bantu buku untuk mencatat informasi yang dibutuhkan serta kamera untuk bukti konkrit jika memang benar melakukan wawancara dengan pihak yang memahami permasalahan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan sumber-sumber data sekunder yang berhubungan dengan masalah penelitian yang ada dilokasi penelitian yang merupakan catatan peristiwa yang sudah lalu dokumentasi dapat berupa tulisan ataupun berita media *online*, arsip-arsip tertulis dari Kantor Dinas pendidikan Kabupaten Gowa dan SD terkait ataupun dokumentasi eksternal berisi bahan-bahan informasi berupa buku, jurnal ilmiah, data internet yang berkaitan untuk membantu penelitian.

3.6.Teknik Analisis Data

Proses analisis data dilakukan secara terus menerus dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen dan sebagainya sampai dengan penarikan kesimpulan. Didalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada beberapa tahapan yang dijelaskan Miles dan Huberman yang terdiri dari beberapa tahapan antara lain:

- a. Pengumpulan informasi adalah langkah untuk mengumpulkan berbagai data yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti mengumpulkan data penelitian melalui wawancara mendalam, observasi nonpartisipan, dokumentasi serta beberapa referensi buku maupun penelusuran online.
- b. Reduksi data (*data reduction*) adalah proses penelitian, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data kasar dari catatan tertulis lapangan penelitian, membuat ringkasan, penggolongan kategori jawaban dan kualifikasi jawaban informan penelitian kembali catatan yang telah diperoleh setelah mengumpulkan data. Penelitian mereduksi data setelah melakukan pengumpulan data dan, hal ini bertujuan untuk mendapat gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian yang dilakukan dilapangan. Peneliti memilih dan memilih data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi, serta disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian ini, mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Gowa.
- c. Penyajian data (*data display*) yakni penyusunan penyajian kategori jawaban informan dalam tabel, kecenderungan dari informan disertai analisis awal terhadap berbagai temuan data di lapangan sebagai proses awal dalam pengelolaan data. Peneliti melakukan penyusunan data yang direduksi, selanjutnya dilakukan analisis hasil penelitian. Sehingga menghasilkan data yang dapat dijadikan pembahasan dan ditarik kesimpulan mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Gowa.

d. Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau *verifikasi (conclusion drawing / verivication)*, dilakukannya pembahasan berdasarkan pada rujukan berbagai teori yang digunakan. Peneliti melihat kesesuaian data di lapangan dengan teori yang digunakan, kepemimpinan transformasional dalam meingkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Gowa.

3.7.Keabsahan Data

Sugiyono (2013:269) menyatakan bahwa kebenaran realitas data menurut penelitian kualitatif bersifat majemuk, ganda dan dinamis selalu berubah, sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula. Jadi, uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif yaitu uji kredibilitas (validitas internal).

Menurut Sugiyono (2013:270) uji kredibilitas data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan beberapa cara antara lain:

- a. Perpanjangan pengamatan, artinya penelitian kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru untuk mengecek kembali apakah data yang telah diberikan sebelumnya merupakan data yang sudah benar apa tidak. Jika data yang diperoleh ternyata tidak benar, maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga memperoleh data yang pasti kebenarannya. Namun, jika setelah dicek data sudah benar yang berarti kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan dapat diakhiri (Sugiyono, 2013:270-271).

- b. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, dengan berbagai cara, data berbagai waktu (Sugiyono, 2013:273-274).
 - a) Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Kemudian beberapa sumber tersebut, data dideskripsikan data dan dikategorikan berdasarkan pandangannya sama atau tidak.
 - b) Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Jika menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar.
 - c) Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan waktu atau situasi yang berbeda. Misalnya ada wawancara yang dilakukan dengan orang yang sama dan diwaktu yang berbeda untuk mengecek apakah jawabannya sama atau tidak.
- c. Menggunakan bahan referensi dilakukan untuk membuktikan data yang telah ditemui oleh peneliti. Dalam laporan peneliti, sebaiknya data yang dikemukakan perlu dilengkapi dengan foto-foto atau dokumen autentik, sehingga menjadi lebih dapat dipercaya (Sugiyono, 2013:275). Peneliti melengkapi data dengan referensi berupa foto yang diambil selama penelitian.
- d. *Member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya merupakan untuk mengetahui seberapa jauh data

yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data (Sugiyono, 2013:276). *Member check* yang dilakukan peneliti adalah menanyakan kembali kepada narasumber data yang telah diperoleh untuk mengecek kredibilitas data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Kabupaten Gowa

4.1.1.1.Letak dan Batas Wilayah

Secara geografis, letak wilayah Kabupaten Gowa berada pada 119.3773° Bujur Barat dan 120.0317° Bujur Timur, 5.0829342862° Lintang Utara dan 5.577305437° Lintang Selatan. Kabupaten Gowa berjarak 10 km dari Kota Makassar sebagai ibu kota provinsi sulawesi selatan, dengan batas wilayahnya :

- a. Sebelah Barat berbatasan dengan Kota Makassar dan Takalar
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Sinjai, Bulukumba, dan Bantaeng
- c. Sebelah Utara berbatasan dengan Kota Makassar dan Kabupaten Maros
- d. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan Jenepono

4.1.1.2.Luas dan Ketinggian Wilayah

Wilayah administrasi Kabupaten Gowa terbagi atas 18 kecamatan, 115 desa dan 36 kelurahan, Kabupaten Gowa yang beribukota di Sungguminasa memiliki luas $1.883,33 \text{ Km}^2$, sebagian besar wilayah Kabupaten Gowa merupakan dataran tinggi 80,17 % dan luas dataran rendah 19,83 %. Untuk lebih jelasnya gambaran umum kecamatan yang ada dalam wilayah Kabupaten Gowa

berdasarkan komposisi luas dan jarak dari Sungguminasa sebagai Ibukota Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.1
Luas Wilayah dan Pembagian Daerah Administrasi

No	Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Jarak Dari Ibukota Kab (Km)	Luas Kec. (Km ²)	Thd Luas Kab
1	Bontonompo		16	30,39	1,61
2	Bontonompo Selatan	Pabundukang	30	29,24	1,55
3	Bajeng	Kalebajeng	12	60,09	3,19
4	Bajeng Barat	Borimatangkasa	15,80	19,04	1,01
5	Pallangga	Mangalli	2,45	48,24	2,56
6	Barombong	Kanjilo	6,5	20,67	1,10
7	Somba Opu	Sungguminasa	0,00	28,09	1,49
8	Bontomarannu	Borongloe	9	52,63	2,79
9	Pattallassang	Pattallassang	13	84,96	4,51
10	Parangloe	Lanna	27	221,26	11,75
11	Manuju	Bilalang	20	91,90	4,88
12	Tinggi Moncong	Malino	59	142,87	7,59
13	Tombolo Pao	Tamaona	90	251,82	13,37
14	Parigi	Majannang	70	132,76	7,05
15	Bungaya	Sapaya	46	175,53	9,32
16	Bontolempangang	Bontoloe	63	142,46	7,56
17	Tompobulu	Malakaji	125	132,54	7,04
18	Biringbulu	Lauwa	140	218,84	11,62

Sumber : Data Sekunder Kabupaten Gowa (BPS Dan BAPPEDA)

4.1.1.3. Kependudukan

Berdasarkan Gowa dalam angka tahun 2014, penduduk Kabupaten Gowa berjumlah 691.309 jiwa. Di Sulawesi Selatan, Gowa menempati urutan ke tiga kabupaten terbesar jumlah penduduknya setelah Kota Makassar dan Kabupaten Bone.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Gowa (2014) Kecamatan Tombolopao merupakan kecamatan terluas dengan wilayah

yakni 251,82 Km² dengan jumlah penduduk 28.454 jiwa. Kecamatan yang paling padat penduduknya adalah kecamatan Somba Opu dengan jumlah penduduk 137.942 jiwa sedangkan yang paling rendah penduduknya adalah Kecamatan Parigi dengan jumlah penduduk 13.859 jiwa. Selanjutnya dapat kita lihat sesuai table berikut. Jumlah penduduk menurut Kecamatan dan jenis kelamin di Kabupaten Gowa tahun 2013 :

Tabel.4.2
Jumlah Penduduk di Kabupaten Gowa

No	Kecamatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Bontonompo	19.924	21.680	41.604
2	Bontonompo Selatan	14.429	15.716	30.145
3	Bajeng	32.574	33.423	65.997
4	Bajeng Barat	11.834	12.431	24.265
5	Pallangga	51.530	52.993	104.523
6	Barombong	18.031	18.524	36.555
7	Somba Opu	68.398	69.544	137.942
8	Bontomarannu	16.401	16.685	33.086
9	Pattallassang	11.515	11.651	23.166
10	Parangloe	8.571	8.967	17.538
11	Manuju	7.248	7.673	14.921
12	Tinggi Moncong	11.637	11.801	23.438
13	Tombolo Pao	14.445	14.009	28.454
14	Parigi	6.585	7.274	13.859
15	Bungaya	8.142	8.636	16.778
16	Bontolempangang	6.768	7.348	14.116
17	Tompobulu	14.817	15.857	30.674
18	Biringbulu	16.726	17.522	34.248
Jumlah		339.575	351.734	691.309

Sumber :Buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021

4.1.1.4.Pendidikan

Sudah menjadi kesadaran kita bersama bahwa pendidikan saat ini memegang peranan yang sangat penting di dalam menentukan masa depan suatu bangsa. Sehingga pembangunan dibidang pendidikan ini sudah seharusnya mendapatkan perhatian yang serius dari semua pihak.

Inisiasi pendidikan gratis di Kabupaten Gowa bertepatan dengan inisiasi program pendidikan gratis provinsi.Melihat dari latar belakang kedekatan politik dengan pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, hal tersebut bukanlah sesuatu yang kebetulan.Pendidikan gratis 12 tahun diKabupaten Gowa diinisiasi oleh Bupati Ichsan Yasin Limpo lewat Peraturan Bupati Gowa No. 8 Tahun 2008. Peraturan tersebut memayungi segala bentuk kebijakan terkait pendidikan gratis tidak hanya 9 tahun (SD- SMP) tetapi 12 tahun (SD - SMA).Sehingga sejak tahun tersebut, diberlakukan pendidikan gratis dapat berlaku mulai tingkat sekolah dasar hingga sekolah lanjutan atas baik negeri maupun swasta di Kabupaten Gowa.

Langkah berani pemerintah Kabupaten Gowa tersebut menjadi cikal bakal kebijakan pendidikan gratis 12 tahun untuk tahun 2012 di Provinsi Sulawesi Selatan.Kebijakan Pendidikan Gowa memiliki beberapa nilai tambah dibanding pendidikan gratis provinsi Sulawesi Selatan.Pertama, pembebasan pembiayaan tidak hanya berlaku 9 tahun tapi sampai 12 tahun, dari SD sampai SMA. Kedua, Penerapan kurikulum Punggawa D'emba dan mengaktifkan manajemen berbasis sekolah.Ketiga, perekrutan pamong praja yang bertugas menjemput para guru yang lokasi rumahnya jauh dari sekolah tempat mereka mengajar.

Di beberapa daerah terpencil, masyarakat setempat yang di berdayakan menjadi pamong praja. Keempat, sanksi tegas berupa mutasi guru yang terbukti melakukan penarikan pembayaran ke siswa. Selain guru, sanksi berupa denda Rp 50.000.000,- berlaku bagi orang tua siswa jika kedapatan tidak menyekolahkan anaknya.

4.1.1.5. Agama

Penduduk Kabupaten Gowa dari dulu sampai sekarang, yang menganut agama Islam sekitar 95%, sejalan dengan hal tersebut maka tempat peribatan bagi penganut agama Islam terlihat lebih menonjol dari agama yang lainnya.

4.1.1.6. Bahasa

Pergaulan hidup sehari-hari, bahasa yang umum dipergunakan dalam berkomunikasi adalah bahasa Makassar. Hal ini mengingat latar belakang penduduknya yang sebagian besar suku Makassar. Sedangkan bahasa lainnya terutama bahasa Indonesia dan bugis, walaupun juga banyak menggunakannya, biasanya terbatas pada orang-orang di lingkungan pergaulannya. Seperti bahasa Indonesia sebagai bahasa kesatuan nasional walaupun banyak dipergunakan secara umum, tetapi biasanya hanya di lingkungan pergaulan yang sifatnya resmi seperti kantor-kantor, sekolah-sekolah dan tempat pertemuan sosial lainnya.

4.1.2. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa

4.1.2.1. Lokasi Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa

Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa berlokasi di Kabupaten Gowa dengan data sebagai berikut :

Tabel 4.3
Lokasi Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa

Nama	Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa
Alamat	Jl. Masjid Raya No. 30 Sungguminasa
Telepon	0411 – 867774
Fax	411– 887344

Sumber :Buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021

4.1.2.2.Visi Dan Misi, Tujuan , Sasaran , Strategi dan Kebijakan Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa

4.1.2.2.1. Visi dan Misi dinas pendidikan

Berdasarkan rumusan tugas pokok dan fungsi dinas pendidikan yang tertuang dalam PERDA Kab Gowa No 26 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gowa, juga visi dan misi bupati terpilih priode 2016-2021 yang di tetapkan melalui PERDA Kab Gowa No 8 Tahun 2016 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2016-2021, serta hasil telaah terhadap isu-isu aktual yang berkembang, maka dinas pendidikan Kabupaten Gowa menetapkan visi sebagai berikut “TERSELENGGARANYA LAYANAN PENDIDIKAN YANG PRIMA UNTUK MEMBENTUK MANUSIA YANG BERKUALITAS DALAM RANGKA MEWUJUDKAN GOWA SEBAGAI KABUPATEN PENDIDIKAN”

Dengan penetapan rumusan visi tersebut, maka diharapkan penyelenggaraan layanan pendidikan dapat membentuk dan mencetak sumberdaya manusia yang unggul dan mampu bersaing yang mampu mewujudkan perannya

sebagai makhluk sosial yang *adaptif* dan *transformatif* yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam sekitarnya untuk dapat mewujudkan visi pemerintah daerah yaitu terwujudnya masyarakat yang berkualitas, mandiri dan berdaya saing.

Adapun yang dimaksud dengan terselenggaranya layanan pendidikan yang prima antara lain adalah : (1) terselenggaranya layanan pendidikan yang tersedia secara merata di seluruh pelosok Kabupaten Gowa ; (2) terselenggaranya layanan pendidikan yang mampun dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat di Kabupaten Gowa ; (3) terselenggaranya layanan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan kehidupan bermasyarakat, baik dunia usaha maupun dunia industri; (4) terselenggaranya layanan pendidikan yang setara bagi seluruh warga negara yang ada di wilayah Kabupaten Gowa dalam memperoleh pendidikan yang berkualitas dengan memperhatikan keberagaman latar belakang sosial-budaya, ekonomi, geografi, dan gender; (5) terselenggaranya layanan pendidikan yang menjamin kepastian bagi seluruh warga di Kabupaten Gowa.

Untuk dapat memperoleh layanan pendidikan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat, dunia usaha dan dunia industri. Untuk dapat mewujudkan visi sebagaimana rumusan diatas, maka dinas pendidikan Kabupaten Gowa menetapkan misi sebagai berikut

a. Misi pertama : Menyediakan layanan pendidikan yang merata dan terjangkau.

Dalam misi ini terkandung makna bahwa pelayanan pendidikan dapat diarahkan pada upaya yang dapat menjamin ketersediaan akses pendidikan

diseluruh wilayah Kabupaten Gowa bagi semua kelompok masyarakat usia sekolah yang dapat dijangkau secara ekonomis maupun geografis.

b. Misi kedua : Meningkatkan profesionalitas dan akuntabilitas penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan.

Dalam misi kedua ini terkandung makna bahwa dinas pendidikan mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan profesionalitas, kapasitas dan kapabilitas SDM dan kelembagaan pendidikan yang mampu menyelenggarakan manajemen serta tata kelola pendidikan yang dapat bertanggungjawabkan baik secara internal maupun eksternal yang sesuai dengan standar nasional pendidikan.

c. Misi ketiga : Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi

Dalam misi ketiga ini terkandung makna bahwa dinas pendidikan mempunyai tanggungjawab untuk meningkatkan pelayanan administrasi perencanaan, pelaporan, umum, kepegawaian, dan keuangan.

4.1.2.2.2. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah

Tujuan dalam bahasa inggris disebut *goal* atau *objektif*. Tujuan adalah hasil yang diinginkan untuk dijangkau dalam waktu tertentu. Bedanya dengan misi adalah, jika misi berbicara tentang tujuan keberadaan organisasi atau individu, maka tujuan memiliki cakupan lebih kecil dan merupakan bagian dari misi. Apabila misi disebut tugas, maka tujuan adalah tugas-tugas kecil yang merupakan bagian dari misi.

Dari defenisi tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam lima tahun kedepan oleh PEMDA Kabupaten Gowa pada sektor pendidikan yang tertuang

dalam SENSTRA dinas pendidikan adalah berpijak pada visi dan misi yang sudah ditetapkan untuk lima tahun mendatang, juga berdasarkan pada hasil pengkajian pada isu-isu dan analisis lingkungan strategis. Dengan kata lain, tujuan dinas pendidikan mengarahkan pada perumusan strategi, program dan kegiatan dalam rangka merumuskan tujuan makro yang dikemas dalam rumusan visi dan misi di atas. Berdasarkan tujuan yang sudah ditetapkan Pemkab Gowa melalui dinas pendidikan akan mengetahui hal-hal yang harus dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan dengan salah satu pertimbangannya antara lain adalah sumber daya yang dimiliki serta faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan tersebut.

Rumusan tujuan dinas pendidikan Kabupaten Gowa periode tahun 2016-2021 yang sesuai dengan rumusan visi dan misi di atas adalah :

a. Misi pertama : Menyediakan layanan pendidikan yang merata dan terjangkau, yang tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Tersedia dan terjangkanya layanan pendidikan anak usia dini (PAUD);
2. Terjaminnya kepastian memperoleh layanan pendidikan dasar yang merata dan berkualitas dalam rangka penuntasan wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun;
3. Tersedia dan terjangkanya pendidikan menengah yang merata dan bermutu dalam rangka percepatan wajib belajar dua belas tahun;
4. Tersedianya layanan pendidikan non-formal melalui pendidikan kesetaraan dan keaksaraan fungsional bagi warga yang tidak terjangkau pendidikan formal.

b. Misi kedua : Meningkatkan profesionalitas dan Akuntabilitas penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan, yang tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kapabilitas dan profesionalitas SDM pendidik dan kependidikan;
2. Meningkatnya kapasitas kelembagaan dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi administrasi dan manajemen organisasi kependidikan.

c. Misi Ketiga : Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi yang tujuannya sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas pejabat struktural
2. Meningkatkan kapasitas pelaporan kinerja

Sasaran dinas pendidikan dirumuskan berdasarkan tujuan dari masing-masing misi yang sudah dirumuskan. Adapun definisi sasaran itu sendiri adalah hal yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau seluruh organisasi.

Sasaran memandu manajemen membuat keputusan dan membuat kriteria untuk mengatur suatu pekerjaan. Ada dua pendekatan utama yang dapat digunakan lembaga untuk mencapai sasarannya. Pendekatan pertama disebut pendekatan tradisional. Pada pendekatan ini, pemimpin tertinggi memberikan sasaran-sasaran umum yang kemudian diturunkan oleh bawahannya menjadi sub-tujuan (*subgoals*) yang lebih terperinci. Bawahan ini kemudian menurunkannya lagi kepada staffnya dan terus hingga mencapai tingkat paling bawah. Pendekatan kedua disebut dengan *management by objective* atau MBO. Pada pendekatan ini, sasaran dan tujuan organisasi tidak ditentukan oleh pemimpin puncak saja, tapi juga bawahan.

Pemimpin dan bawahan sama-sama membuat sasaran-sasaran yang ingin mereka capai. Dengan demikian seluruh karyawan akan merasa dihargai sehingga produktivitas mereka meningkat.

Terkait dengan hal tersebut, kalau kita tarik benang merah dari dua pola pendekatan dalam penentuan sasaran di atas, yang dilakukan di dinas pendidikan untuk menentukan sasaran-sasaran yang ada dalam mencapai visi misi yang sudah dirumuskan, dinas pendidikan cenderung menggunakan pola yang kedua, yaitu dalam penentuan sasaran-sasaran pendidikan tidak hanya dilakukan oleh pucuk pimpinan, tapi juga ada peran aktif pejabat bawahannya. Dan rumusan sasaran-sasaran yang ingin dicapai atau dihasilkan oleh lembaga dalam waktu jangka waktu tahunan, smesteran, triwulan atau bulanan dengan tetap berpijak pada RPMJ periode 2016-2021.

4.1.2.3.Sumber Daya Manusia (SDM)

4.1.2.3.1. Kondisi umum pegawai

Berikut adalah tabel yang menggambarkan kondisi pegawai dinas pendidikan Kabupaten Gowa

Tabel 4.4.
Data Berdasarkan Jabatan Tahun 2017

No	Pegawai	Jumlah	%
1	Struktural	258	6.28
2	Fungsional	3.848	97.72
Jumlah		4.106	100.00

Sumber : dinas pendidikan tahun 2018

Dari tabel data pegawai diatas, dapat dilihat bahwa jumlah seluruh pegawai dinas pendidikan Kabupaten Gowa berjumlah 4.106 orang, yang terdiri dari

pegawai struktural sebanyak 258 orang atau 6.28% dan pegawai fungsional sebanyak 3.848 orang atau 93.73%.

Tabel 4.5.
Data Pegawai Struktural Berdasarkan Eselon Tahun 2017

No	Eselon	Jumlah	%
1	Eselon II	1	0.39
2	Eselon III	5	1.94
3	Eselon IV	34	13.18
4	Eselon V	0	0
5	STAFF	218	84.50
Jumlah		258	100.00

Sumber : dinas pendidikan tahun 2018

Data pegawai struktural yang berjumlah 258 orang di atas, terdiri dari pejabat eselon II sebanyak 1 orang, pejabat eselon III sebanyak 5 orang, pejabat eselon IV sebanyak 34 orang dan staff sebanyak 218 orang tersebar di tingkat kabupaten, UPTD kec, UPTD SKB, dan SMP.

Tabel 4.6.
Data Pegawai Fungsional Berdasarkan Penugasan/Fungsional Tahun 2017

No	Uraian	Jumlah	%
1	Guru dan Kepala Sekolah	3.758	97.66
2	Pengawas/Penilik/Pamong	90	2.34
Jumlah		3.848	100.00

Sumber : dinas pendidikan 2018

Sementara jumlah pegawai fungsional yang berjumlah 3.848 orang terdiri dari guru dan kepala sekolah sebanyak 3.758 orang yang tersebar di tingkat satuan

pendidikan yaitu tingkat TK, SD, dan SMP dan pengawas/penilik/pamong berjumlah 90 orang terdiri dari pengawas SD, dan SMP berjumlah 45 orang, Penilik berjumlah 24 orang dan pamong belajar berjumlah 21 orang.

Tabel 4.7.
Data Pegawai Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Tahun 2017

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	Strata 3	6	0.15
2	Strata 2	409	10.11
3	Strata 1/ Diploma IV	2.350	58.10
4	Diploma 3	37	0.91
5	Diploma 2	154	3.81
6	Diploma 1	573	14.17
7	SLTA	516	12.76
8	SLTP	0	0
9	SD	0	0
Jumlah		4.045	100.00

Sumber : dinas pendidikan tahun 2018

Data pegawai berdasarkan kualifikasi pendidikan orang di atas, terdiri dari lulusan S3 sebanyak 6 orang (0.15%) S2 sebanyak 409 orang (10.11%) S1/D IV sebanyak 2.350 orang (58.10%) D3 sebanyak 73 orang (0.91%) D2 sebanyak 154 orang (3.81%) D1 sebanyak 573 orang (14.17%) SLTA sebanyak 516 orang (12.76%) sehingga totalnya adalah 4.045 orang (100%)

Tabel 4.8
**Pekembangan Anggaran Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda
Lima Tahun Terakhir (2010-2015)**

Tahun	Belanja Dinas Dikorda	Blanja Tidak Langsung (Btl)	%)	Belanja Langsung (Bl)	%)
2010	354,044,666,476.00	278,397,199,722.00	78.63	75,647,466,754.00	21.37
2011	443,792,402,775.00	320,931,735,430.00	72.32	122,860,667,345.00	27.68
2012	460,583,293,768.00	385,251,373,555.00	83.64	75,331,920,213.00	16.36
2013	531,916,387,417.00	446,846,462,180.00	84.01	85,069,925,237.00	15.99
2014	563,175,757,978.00	481,041,526,534.00	85.42	82,134,231,443.00	14.58
2015	606,337,328,882.89	529,769,184,704.65	87.37	76,568,144,178.24	12.63

Sumber :Buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021

Dilihat dari tabel di atas, dari tahun ke tahun anggaran dinas pendidikan olahraga dan pemuda Kabupaten Gowa mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2010 sebesar Rp. 354,044,666,476.00,- pada tahun 2011 sebesar Rp. 443,792,402,775.00,- tahun 2012 sebesar Rp. 460,583,293,768.00,- tahun 2013 sebesar Rp. 531,916,387,417.00,- tahun 2014 sebesar Rp. 563,175,757,978.00,- tahun 2015 Rp. 606,337,328,882.89,- adanya kenaikan anggaran setiap tahunnya, diharapkan dapat berkontribusi positif pada upaya pebcapaian setiap sasaran yang sudah ditetapkan.

4.1.2.4.Kondisi Umum Sarana Kerja

Tabel 4.9.
Sarana Dan Prasarana Kerja Dinas Pendidikan Olahraga Dan Pemuda Kabupaten Gowa Tahun 2016

No	Uraian	Banyaknya	Satuan
A			
Sarana Gedung			
1	Tanah	527	Bidang
2	Gedung Kantor Dinas DIKORDA	7124	M ²
3	Gedung UPTD	16	Unit
4	Gedung TKN	3	Unit
5	Gedung SDN	399	Unit
6	Gedung SMPN	81	Unit
7	SMAN	21	Unit
8	SMKN	5	Unit
9	UPT SKB	1	Unit
B			
Sarana Angkutan			
1	Kendaraan Roda Empat	2	Unit
2	Kendaraan Roda Dua	527	Unit
C			
Sarana Perkantoran			
1	Komputer	2	Unit
2	Laptop/Book Note	5	Unit
3	Infocus	1	Unit
D			
Sarana Penunjang Lainnya			
1	Jaringan WEB DAPODIK	1	Line

Sumber :Buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021

Untuk pelaksanaan fungsi layanan informasi dan pelaporan data pokok pendidikan (DAPODIK), dinas pendidikan dilengkapi dengan akses internet yang menghubungkan dinas pendidikan, dengan unit layanan teknis pendidikan dengan kantor kemendikbud melalui jejaring KEMENDIKBUD.

4.1.2.5. Kinerja Pelayanan Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda

Capaian kinerja hasil pelayanan dalam 5 (lima) tahun terakhir dengan agenda perluasan dan pemerataan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta daya saing pendidikan dapat dilihat dari capaian indikator kinerja sebagaimana dalam tabel berikut.

4.1.2.5.1. Angka Melek Huruf (AHM)

Selama periode 2010-2015, capaian angka melek huruf penduduk usia 15 tahun keatas di Kabupaten Gowa menunjukkan adanya peningkatan dari tahun ke tahunnya, dimana AHM pada tahun 2010 sebesar 97.29% menurun pada tahun 2011 menjadi sebesar 84.20% dan ditahun 2012 naik sebesar 97.79% di tahun 2013 turun 88.72% sedangkan di tahun 2014 naik menjadi sebesar 89.81%. dari data terakhir yang diperoleh dapat diketahui bahwa jumlah melek huruf usia diatas 15 tahun keatas sebesar 89.81% mempunyai arti bahwa ada sekitar 89.81% penduduk Kabupaten Gowa yang berumur diatas 15 tahun yang dapat membaca dan menulis huruf latin dan lainnya, sedangkan sisanya 10.19% penduduk Kabupaten Gowa masih buta huruf. Masih banyaknya penduduk yang buta huruf tersebut diperkirakan karena adanya penduduk yang lanjut usia yang masih belum bisa membaca dan menulis juga karena masih kurangnya minat baca khususnya masyarakat di pedalaman. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10.
Perkembangan Angka Melek Huruf
Di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2015

No	Uraian	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Jumlah Penduduk Usia Di Atas 15-59 Tahun Yang Bisa Membaca Dan Menulis	398.316	380.866	448.958	417.780	421.365	430.799
2	Jumlah Penduduk Usia 15-59 Tahun	409.426	452.335	459.517	470.908	469.194	445.065
3	Angka Melek Huruf Kab.Gowa	97.39%	84.20%	97.79%	88.72%	89.81%	96.79%
4	Angka Melek Huruf Sul-Sel	87.73%	88.07%	88.71%	89.66%	92.81%	

Sumber : Dinas Pendidikan, olahraga dan pemuda Kabupaten Gowa, 2018

Jika dibandingkan dengan AMH 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan, maka AMH Kabupaten Gowa terbilang sangat rendah karena berada pada posisi 22, sedikit di atas kabupaten Je'nepono dan Bantaeng.

4.1.2.5.2. Harapan lama sekolah (HLS)

Harapan lama sekolah (HLS) merupakan indikator komposisi baru yang menggantikan angka melek huruf (AMH) dalam indeks pembangunan manusia (IPM). Angka HLS didefinisikan sebagai lamanya sekolah (dalam tahun) yang diharapkan akan dirasakan oleh anak pada umur tertentu di masa mendatang. Diasumsikan bahwa peluang anak tersebut akan tetap bersekolah pada umur-umur berikutnya sama dengan peluang penduduk yang bersekolah per jumlah penduduk untuk umur yang sama saat ini.

Angka HLS dihitung untuk penduduk berusia 7 tahun keatas, HLS dapat digunakan untuk mengetahui kondisi pembangunan sistem pendidikan di berbagai jenjang yang ditunjukkan dalam bentuk lamanya pendidikan (dalam tahun) yang diharapkan dapat dicapai oleh setiap anak.

Angka harapan lama sekolah (HLS) di Kabupaten Gowa tahun 2014 sebesar 12.45. seorang anak usia 7 tahun keatas diharapkan dapat mengenyam pendidikan formal selama 12.45 tahun, atau minimal hingga tamat SMA. Angka tersebut masih berada di bawah rata-rata provinsi sulawesi-selatan sebesar 12.90 tahun dan berada pada peringkat 12 dari 24 kabupaten/kota di sulawesi-selatan.

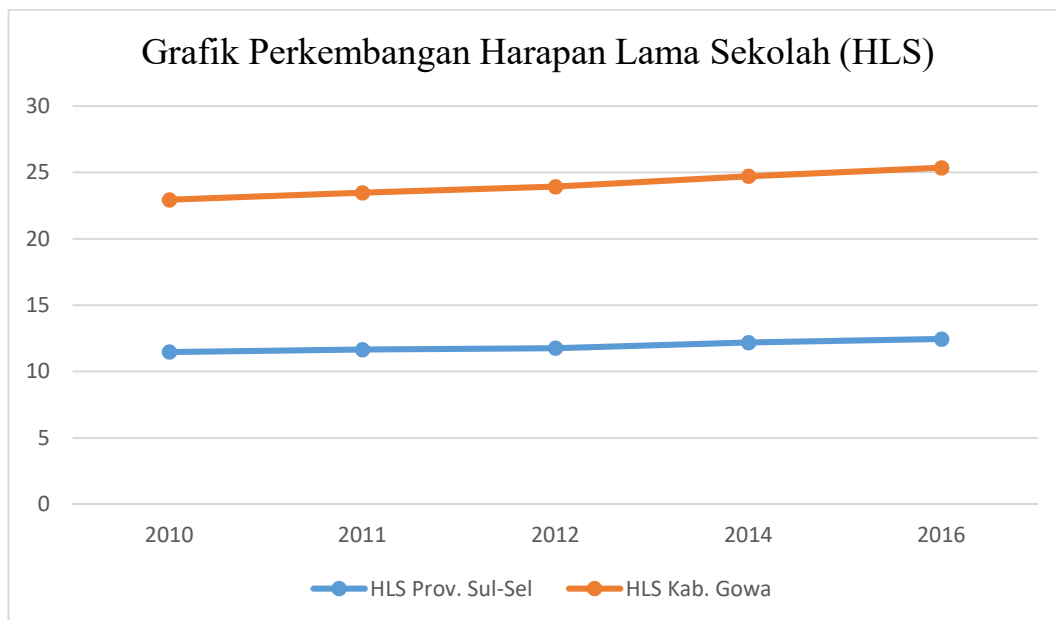
Tabel 4.11.
Perkembangan Harapan Lama Sekolah (HLS)
Di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2014

No	Uraian	2010	2011	2012	2013	2014
1	HLS Kabupaten Gowa	11.42	11.68	11.76	12.19	12.45
2	HLS Provinsi Sul-Sel	11.47	11.82	11.16	12.52	12.90
	Peringkat di Sul-Sel	9/24	9/24	12/24	11/24	12/24

Sumber :Buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021

Jika dilihat dari table perkembangan harapan lama sekolah (HLS) kabupaten gowa di atas maka menunjukkan persentase peningkatannya selalu bertambah dari tahun ketahun terhitung sejak 2010-2016

Grafik 4.1
Perkembangan Harapan Lama Sekolah (HLS)
Di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2014



Sumber :Buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021

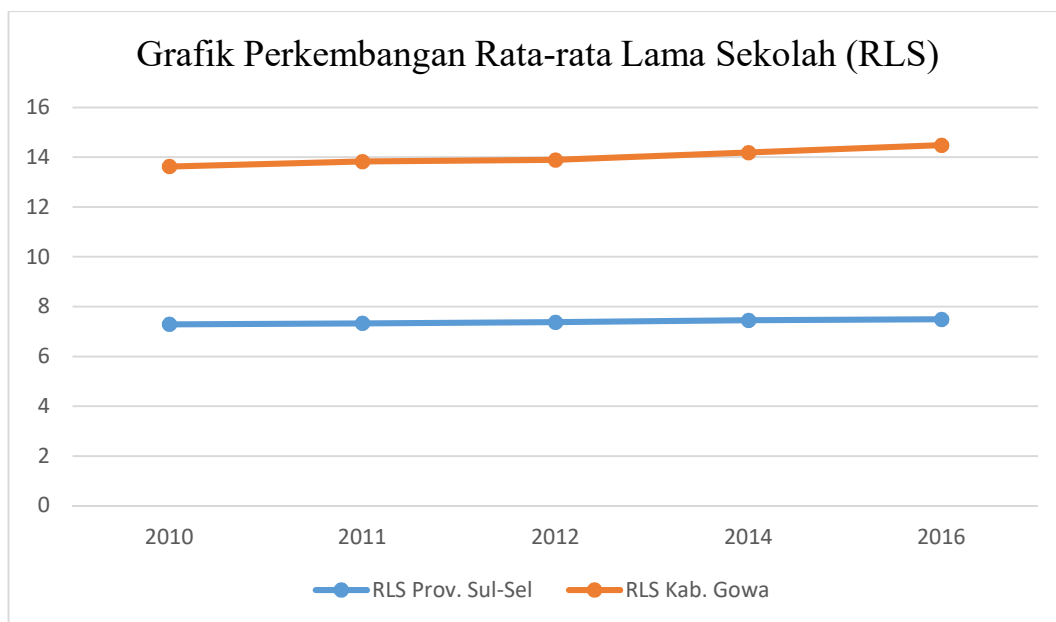
Perkembangan rata-rata lama sekolah berdasarkan data BPS menunjukkan adanya kenaikan dari tahun 2010 hingga tahun 2014. Meskipun demikian, capaian tersebut masih di bawah RLS provinsi Sulawesi Selatan dimana pada tahun 2014 sudah mencapai 7,49%, sementara RLS Kabupaten Gowa baru mencapai 6,11%. Jika dibandingkan dengan RLS 24 kabupaten/kota di Sulawesi Selatan, maka AMH Kabupaten Gowa masuk dalam kelompok menengah karena berada pada posisi 14 di Sulawesi Selatan.

Tabel 4.12.
Perkembangan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS)
Di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2014

No	Uraian	2010	2011	2012	2013	2014
1	HLS Kabupaten Gowa	6,34	6,50	6,52	6,74	6,99
2	HLS Provinsi Sul-Sel	7,29	7,33	7,37	7,45	7,49
	Peringkat di Sul-Sel	18/24	18/24	19/24	14/24	14/24

Sumber :Buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021

Grafik 4.2.
Perkembangan Rata-Rata Lama Sekolah (RLS)
Di Kabupaten Gowa Tahun 2010-2014



Sumber :Buku Rencana Strategis (RENSTRA) dinas Pendidikan Kabupaten Gowa priode 2016-2021

4.1.2.5.3. Angka Partisipasi Murni (APM)

Dari hasil perhitungan Angka Partisipasi Murni (APM) di Kabupaten Gowa untuk level SM/MI tahun 2013 sebesar 98,10% pada tahun 2014 turun menjadi 90,22. Untuk level SMP/MTs APM di Kabupaten Gowa tahun 2013 sebesar 85,37%, pada tahun 2014 meningkat menjadi 89,88%. Sedangkan untuk level SMS/MA/SMK, APM di Kabupaten Gowa tahun 2013 sebesar 80,07% pada tahun 2014 meningkat menjadi 91,08%. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini;

Tabel 4.13.
Perkembangan angka partisipasi murni (APM)
Di Kabupaten Gowa tahun 2010-2015

No	Jenjang Pendidikan	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	SDMI						
1.1	Jumlah Siswa Kelompok Usia 7-12 Tahun Yang Bersekolah Di Jenjang Pendidikan SD/MI	81.691	75.988	81.348	84.827	86.016	79.906
1.2	Jumlah Penduduk Kelompok 7-12 Tahun	72.639	80.997	84.292	86.467	95.345	82.215
1.3	APM SD/MI Kabupaten Gowa	112.36	93.82	96.51	98.10	90.22	97.19
2	SMP/Mts						
2.1	Jumlah Siswa Kelompok Usia 13-15 Tahun Yang Bersekolah Di Jenjang Pendidikan SMP/Mts	30.918	30.910	32.782	34.575	37.626	38.133
2.2	Jumlah Penduduk Kelompok 13-15 Tahun	37.160	38.591	39.375	40.502	41.864	40.530
2.3	APM SMP/Mts Kabupaten Gowa	83.20	80.10	83.26	85.37	89.88	94.09
3	SMA/MA/SMK						
3.1	Jumlah Siswa Kelompok Usia 16-18 Tahun Yang Bersekolah Di Jenjang	17.145	17.885	27.874	27.369	29.645	31.792

	Pendidikan SMA/MA/SMK						
3.2	Jumlah Penduduk Kelompok Usia 16-18 Tahun	24.884	29.860	34.931	34.181	32.550	40.369
3.3	APM SMA/MA/SMK Kabupaten Gowa	68.90	59.90	79.80	80.07	91.08	78.75

Sumber : Dinas Pendidikan, Olahraga dan pemuda Kabupaten Gowa, 2018

4.1.2.6. BIDANG PEMBINAAN PENDIDIKAN SEKOLAH DASAR

Bidang Pembinaan Pendidikan Sekolah Dasar terdiri dari :

- a. Seksi manajemen pendidikan sekolah dasar
- b. Seksi sarana dan prasarana pendidikan sekolah dasar
- c. Seksi pendataan pendidikan sekolah dasar

(1) Adapun Bidang pendidikan dasar dipimpin oleh seorang kepala bidang, mempunyai tugas merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas di bidang pendidikan dasar meliputi manajemen pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan, serta sarana dan prasarana. (2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala bidang mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis bidang pendidikan dasar,
- b. Pelaksanaan program dan kegiatan bidang pendidikan dasar,
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi pada bidang pendidikan dasar,

- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup bidang pendidikan sekolah dasar.

4.1.2.6.1. Seksi Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar

- (1) Seksi manajemen pendidikan dipimpin oleh seorang kepala seksi, mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing memeriksa/mengecek dan membuat laporan tugas seksi manajemen pendidikan.
- (2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala seksi mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan program dan kegiatan seksi manajemen pendidikan;
 - b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi manajemen pendidikan;
 - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi manajemen pendidikan;
 - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi.

4.1.2.6.2. Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Sekolah Dasar

- (1) Seksi sarana dan prasarana pendidikan dasar dipimpin oleh seorang kepala seksi, mempunyai tugas merencanakan kegiatan, menyiapkan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi sarana dan prasarana pendidikan sekolah dasar berdasarkan pedoman/peraturan/petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran tugas;

- (2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala seksi, mempunyai fungsi ;
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang sarana dan prasarana pendidikan sekolah dasar;
 - b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi sarana dan prasarana pendidikan dasar;
 - c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dari kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi sarana dan prasarana pendidikan dasar;
 - d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi.

4.1.2.6.3. Seksi Pendataan Pendidikan Sekolah Dasar

- (1) Seksi pendataan pendidikan sekolah dasar dipimpin oleh seorang kepala seksi, mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan kegiatan, menyiapkan bahan, menghimpun, mengelola dan melaksanakan administrasi pendataan pendidikan sekolah dasar berdasarkan pedoman/peraturan/ petunjuk yang berlaku agar/supaya/untuk kelancaran tugas;
- (2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kepala seksi, mempunyai fungsi ;
- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis di bidang pendataan pendidikan sekolah dasar;

- b. Pelaksanaan program dan kegiatan seksi pendataan pendidikan sekolah dasar;
- c. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dari kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi pendataan pendidikan sekolah dasar;
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan pejabat non struktural dalam lingkup seksi.

4.1.2.7. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kab Gowa

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mempunyai susunan organisasi :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretaris :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
 - 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Pendidikan Dasar :
 - 1) Seksi Manajemen Pendidikan
 - 2) Seksi Pembinaan Tenaga Pendidik dan Kependidik
 - 3) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Dasar
- d. Bidang Pendidikan Menengah :
 - 1) Seksi Manajemen Pendidikan Menengah

- 2) Seksi Pembinaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan
- 3) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Menengah
- e. Bidang Pendidikan Non Formal dan Prasekolah :
 - 1) Seksi Pendidikan Non Formal
 - 2) Seksi Pendidikan Prasekolah
 - 3) Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan Non Formal dan Prasekolah
- f. Bidang Olahraga dan Pemuda :
 - 1) Seksi Pembinaan Kepemudaan
 - 2) Seksi Pengembangan Olahraga
 - 3) Seksi Pengembangan Minat dan Bakat
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 26 Tahun 2008 Tanggal 22 Desember 2008 tentang Tugas Pokok Dan Fungsi, Rincian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Pendidikan Olah Raga Dan Pemuda Kabupaten Gowa. Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mempunyai tugas pokok dan fungsi :

a. Kepala Dinas :

- 1) Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, mempunyai tugas merumuskan konsep sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah di Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga berdasarkan asas otonomi

dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya berdasarkan ketentuan yang berlaku.

2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana tugas dimaksud pada ayat (1) Kepala Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda mempunyai fungsi :

- a) Perumusan Kebijakan Teknis Dinas ;
- b) Penyusunan Rencana Strategi Dinas ;
- c) Penyelenggaraan Pelayanan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang Pendidikan, Olahraga dan Pemuda;
- d) d) Pembuatan pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan dinas;
- e) Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan dinas ;
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Rincian tugas sebagaimana dimaksud mpada ayat (1), sebagai berikut :

- a) Merumuskan rencana strategik dan program kerja dinas yang sesuai dengan visi dan misi daerah ;
- b) Mengkoordinasikan perumusan dan penyusunan program kerja dinas sesuai bidang tugasnya.
- c) Menyelenggarakan rencana strategik dan program kerja dinas ;

- d) Membina dan mengembangkan karier pegawai serta pelayanan kepada masyarakat sesuai bidang tugasnya maupun dalam rangka kepentingan pemerintahan daerah;
- e) Mengarahkan dan merumuskan program kerja dinas dan menetapkan kebijakan operasional pendidikan sesuai dengan kebijakan nasional dan provinsi;
- f) Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier ;
- g) Membina pelaksanaan program waskat di lingkungan dinas ;
- h) Memberi saran dan pertimbangan teknis kepada atasan ;
- i) Membina pelaksanaan tugas–tugas unit pelaksana teknis, pengawas dan penilik luar sekolah ;
- j) Mengevaluasi dan memonitor hasil pelaksanaan program kerja di lingkungan dinas ;
- k) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati ;
- l) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

b. Sekretariat

- 1) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas kesekretariatan, meliputi urusan umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta pengelolaan keuangan.

2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Sekretaris mempunyai fungsi:

- a) Penyusunan kebijakan teknis administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan perencanaan pelaporan ;
- b) Penyelenggaraan kebijakan administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan perencanaan pelaporan ;
- c) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian pengawasan program dan kegiatan Sub Bagian ;
- d) Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan Sub Bagian.

3) Rincian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut :

- a) Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di Bidang Umum, Kepegawaian, Keuangan dan Perlengkapan
- b) Merencanakan kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas ;
- c) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkup Dinas Pendidikan, Olahraga dan Pemuda ;
- d) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan umum dan kepegawaian;
- e) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan perencanaan dan pelaporan

- f) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan keuangan ;
- g) Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan perlengkapan ;
- h) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan ;
- i) Mengkoordinasikan penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan dalam lingkup dinas;
- j) Menilai prestasi kerja para Kepala Sub Bagian dalam rangka pembinaan dan pengembangan karier;
- k) Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan kesekretariatan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- l) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

4.2. Kepemimpinan Transformasional dalam Muwujudkan Kabupaten Gowa sebagai Kabupaten Pendidikan

Pemimpin transformasional memberdayakan dan mendorong bawahannya untuk melakukan hal yang lebih dari yang mereka harapkan pada awalnya. Pemimpin transformasional memotivasi bawahannya untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi, untuk menegerahkan usaha yang lebih besar, dan untuk menunjukkan komitmen yang tinggi. Ada tiga proses dalam kepemimpinan untuk mencapai hal tersebut : 1). Meningkatkan kesadaran bawahannya tentang nilai urgensi dan

sasaran yang telah ditetapkan dan sarana untuk mencapainya; 2). Mendorong bawahannya untuk melampaui kepentingan diri mereka demi kebaikan kelompok dan tujuan; 3). Memenuhi kebutuhan tingkat tinggi bawahannya. Pemimpin transformasional memberikan dorongan dan dukungan kepada bawahannya, membantu perkembangan mereka dengan mempromosikan peluang pertumbuhan, dan menunjukkan kepercayaan dan menghormati mereka sebagai individu. Mereka membangun rasa percaya diri dan meningkatkan pengembangan pribadi (Amstrong dalam Rahmi, 2014:53).

Secara eksplisit, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Selain itu, ia terus-menerus membangun kesadaran bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan, sehingga parameter yang digunakan untuk mengukur gaya ini adalah dengan melihat dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya (Rahmi, 2014:57).

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup perubahan organisasi. Pemimpin transformasional menciptakan suatu visi organisasi secara dinamis yang dibutuhkan untuk menciptakan inovasi. Pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan kedepan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para pengikutnya. Mungkin saja bahwa sebuah visi ini dikembangkan oleh para

pemimpin itu sendiri atau visi tersebut memang sudah ada secara kelembagaan yang sudah dibuat dirumuskan oleh para pendahulu sebelumnya dan masih selaras dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan pada saat sekarang (Pawar dan Eastman dalam Hariyanti, 2011)

Kepemimpinan transformasional di praktekkan ketika intelektual pemimpin mampu untuk merangsang, menstimulir, membangkitkan dan mengilhami para bawahannya untuk melakukan pekerjaan melampaui harapan mereka. Dengan memberikan visi baru, pemimpin transformasional mampu mengubah para bawahannya menjadi orang-orang yang ingin mengaktualisasikan diri. Artinya model kepemimpinan ini secara terus-menerus meningkatkan moralitas para bawahannya, sebab hal ini sangat esensial untuk mengkerangkai atau mendasari organisasi. Pengembangan moral individu yang akhirnya menjadi moral organisasi hal ini bisa dikatakan sebagai embrionikal dari budaya organisasi tidak sertamerta muncul dalam organisasi, tetapi ia perlu ada usaha untuk mengembangkannya dari fase ke fase yang lebih kompleks (Rahmi, 2014:55).

Pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pengikutnya. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dari masing -masing pribadi pengikut. Kepemimpinan transformasional mendasarkan pada asumsi bahwa setiap orang akan mengikuti seseorang yang dapat memberikan mereka inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan. Bekerja sama dengan seorang pemimpin transformasional dapat memberikan suatu

pengalaman yang berharga, karena pemimpin transformasional biasanya akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal dan pekerjaan tanpa disadari pengikutnya (Hariyanti, 2011).

Ada 4 hal yang perlu dilakukan agar kepemimpinan transformasional dapat terlaksana yaitu:

4.2.1. Karismatik

Pemimpin transformasional mempunyai integritas perilaku, dimana nilai-nilai diwujudkan dalam tindakan. Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku, sikap, prestasi maupun komitmen bagi bawahannya yang tercermin dalam standar moral dan etis yang tinggi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh informan penelitian yakni Kabid SD Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengatakan bahwa:

“Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh keteladan yang baik kepada para bawahannya baik itu dalam kedisiplinan waktu, etos kerja dan loyalitas. Artinya sebagai pemimpin kita harus menjadi suri tauladan bagi para anggota organisasi pendidikan, tutur katanya harus sesuai dengan perbuatan dengan kata lain tidak munafik” (wawancara dengan informan MT,23 Agustus 2018)

Kemudian hasil wawancara diatas senada dengan yang dikemukakan oleh Staff Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengatakan bahwa:

“Ya, kepala dinas dalam memberikan contoh sikap keteladan yang baik beliau selalu mengerjakannya lebih dulu, dalam artian apa yang beliau perintahkan pasti terlebih dahulu beliau kerja (memberikan contoh) sehingga kita para bawahan merasa segan terhadap sikap beliau misalnya saja beliau selalu datang lebih awal dibanding dengan staff, sehingga dengan keteladan pemimpin tersebut staff enggan untuk terlambat” (wawancara dengan informan MN 23 Agustus 2018)

Sesuai hasil wawancara diatas peneliti mendeskripsikan bahwa kepemimpinan karismatik yang seperti ini akan mampu membawa kesadaran pengikut/bawahan, kebertanggung jawaban dan nilai-nilai moral terhadap bawahannya

Selain dari pada memberikan sikap tauladan yang baik seorang pemimpin juga harus memperhatikan para bawahannya, menanggung resiko bersama, hanya menggunakan kekuasaan jika perlu dan tidak memanfaatkan untuk kepentingan pribadi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kabid SD Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengatakan bahwa:

“Seorang pemimpin selain memberikan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kita juga perlu menunjukkan sikap rela berkorban, kita harus mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Komitmen seperti inilah yang menyebabkan kita harus memihak organisasi dan tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus pandai membangkitkan komitmen yang tinggi terhadap bawahan agar dampak kedepannya semua staff/bawahan menyadari urgensitas komitmen tinggi ini bagi kesuksesan organisasi” (Wawancara dengan informan MT 23 Agustus 2018).

Hal ini di perjelas dengan informasi yang diberikan oleh Staff Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengatakan bahwa:

“Dalam menjalankan tugasnya, bapak kepala dinas lebih mementingkan kepentingan organisasi/kepentingan anggotanya dibanding dengan kepentingan pribadinya, misalnya saja apabila beliau memiliki kepentingan pribadi kemudian ada panggilan untuk dinas maka beliau lebih mengutamakan panggilan dinasnya, sehingga semua staff mampu mengikuti komitmen/ contoh yang diberikan oleh bapak kepala dinas, sehingga kesuksesan organisasi menjadi tujuan utama” (Wawancara dengan informan AN 23 Agustus 2018).

Tidak hanya di ruang lingkup dinas pendidikan Kabupaten Gowa akan tetapi, secara sadar atau tidak sadar karakter kepemimpinan karismatik juga telah diterapkan di beberapa sekolah yang ada di kecamatan barombong. Sebagaimana yang dikemukakan oleh informan penelitian yakni Kepala sekolah SDN Bontopajja mengatakan bahwa:

Sebagai seorang pemimpin kita harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan, agar supaya bawahan yang kita naungi bisa bekerja secara optimal karena ada yang menjadi panutan mereka dan juga yang menjadi panutan ini harus menunjukkan sikap yang lebih misalnya dalam hal kedisiplinan waktu kita harus lebih disiplin dibanding bawahan agar bawahan merasa segan kalau mereka membuang-buang waktunya dan saya merasa semua kepala sekolah juga melakukan hal yang sama agar supaya system kerja birokrasi yang ada di lingkup sekolah berjalan dengan baik (Wawancara dengan informan SG 27 Agustus 2018).

Kemudian hasil wawancara diatas dibenarkan oleh salah seorang staff pengajar di SDN Bontopajja yang mengatakan bahwa:

Ibu kepala sekolah sudah memberikan sikap yang baik kepada bawahannya dan layak untuk ditiru meskipun begitu tetap saja ada beberapa dari kami (staff) yang masih teledor akan tetapi ibu menganggap itu hal yang manusiawi (Wawancara dengan informan MR 27 Agustus 2018)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepala dinas dan kepala sekolah SDN bontopajja telah menunjukkan sikap karismatik kepada anggotanya hal ini ditunjukkan dengan sikap disiplin dan rela berkorban untuk memastikan visi dan misi organisasi terwujud. Sehingga hal ini memunculkan asumsi pada diri setiap bawahan bahwasanya jika ada seorang pemimpin atau anggota organisasi pendidikan yang menggunakan organisasi atau mengorbankan organisasi untuk

kepentingan pribadinya, maka ia adalah pemimpin atau anggota organisasi yang tidak memiliki komitmen organisasinya. Sebaliknya jika ada sosok pemimpin atau anggota organisasi pendidikan yang mengorbankan seluruh potensinya untuk kepentingan organisasi, maka ia merupakan sosok yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tersebut. walaupun dalam dalam pengaplikasiannya ditingkat bahawan masih ada yang belum melaksanakan dengan baik akan tetapi ini hanya sebagian kecilnya saja.

4.2.2. Inspirasional

Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan cara mengkomunikasikan ekspektasi tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara -cara sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme di antara rekan kerja dan bawahannya.

Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional bisa menciptakan sistem organisasi pendidikan yang menginspirasi dan memotivasi, salah satu perilaku yang demikian adalah bentuk tantangan bagi anggota organisasi pendidikan untuk mencapai standar yang lebih tinggi, atau pemimpin transformasional menciptakan budaya berani salah karena kesalahan adalah awal dari pengalaman belajar.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kabid SD dinas pendidikan Kabupaten Gowa berikut ini :

“Kita mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas, kita harapkan dengan hal seperti ini mampu menjadi sumber aspirasi bagi anggota organisasi pendidikan untuk menjadi pemimpin atas diri mereka

sendiri dan menumbuhkan kepercayaan diri mereka. Misalnya saja dalam membuat kebijakan kita juga melibatkan semua anggota yang ada di organisasi pendidikan, kita terima semua aspirasi mereka sehingga mereka merasa dihargai dan apabila ada kesalahan yang dilakukan maka kita memotivasi mereka untuk lebih baik lagi kedepannya. Dan juga kita tanamkan kedalam diri mereka bahwasanya jika ada tujuan yang ingin kita capai kita memberitahukan kepada semua anggota/staff bahwasanya akan ada manfaat yang mereka nikmati bila tujuan ini tercapai seperti halnya memberikan *reward* dan lain sebagainya, oleh karena itu secara tidak langsung mereka semua akan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal lagi.” (Wawancara dengan informan MT 23 Agustus 2018).

Senada dengan informasi yang diberikan narasumber diatas , informan lain yakni salah satu staff Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengemukakan bahwa:

“Jika ada permasalahan/pembuatan kebijakan maka kepada dinas memanggil semua kabid dan staff untuk membahas permasalahan tersebut, berembuk secara demokratis, kekeluargaan dan bertukar pikiran sebelum mengambil keputusan, dan apabila semua masukan telah ditampung maka kepala dinas kembali membahasnya dengan semua staff yang ada sebelum pengambilan keputusan, hal ini memberikan dampak bagi pegawai bahwasanya kita juga mampu menunjukkan potensi dan ide-ide yang kita miliki sehingga kita menjadi termotivasi untuk bekerja sekuat tenaga” (Wawancara dengan informan MN 23 Agustus 2018).

Informan lain juga dalam hal ini staff Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengemukakan bahwa:

menambahwakan bahwa

“Saat ada anggota staff/pegawai yang melakukan kesalah maka pimpinan selalu memberikan masukan motivasi yang baik kepada anggotanya, walaupun ada kesalahan yang fatal maka pimpinan memberikan teguran yang sifatnya masih kekeluargaan ataupun memberikan teguran lisan dan tulisan tergantung tingkat pelanggaran yang dilakukan pegawai/staff tersebut” (Wawancara dengan informan AN 23 Agustus 2018).

Perilaku seperti ini juga diterapkan oleh Kepala sekolah SDI Tangngalla di dalam menginspirasi bawahannya agar supaya mereka bisa bekerja secara optimal.

Sebagaimana yang di katakana oleh informan sebagai berikut:

Untuk memotivasi seluruh anggota pendidik kita agar supaya memberikan kinerja terbaik mereka maka cara yang kita tempuh adalah dengan memberikan reward/penghargaan, penghargaan ini sifatnya untuk dijadikan penyemangat bagi mereka dalam melaksanakan semua kegiatannya (Wawancara dengan informan SI 27 Agustus 2018)

Berangkat dari pernyataan informan diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala dinas kepala sekolah SDI Tangngalla diatas sukses dalam memotivasi bawahannya. Hal ini ditunjukkan dengan mengajak anggota/staff untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapatnya dalam memberikan ide-ide dan jalan keluar disetiap permasalahan, ditambah lagi dengan adanya pemberian *reward* kepada anggota/staff yang berprestasi sehingga setiap orang pasti mempunyai motivasi untuk melakukan lebih/bekerja lebih keras lagi. Hal ini berkesesuaian dengan tugas dari pemimpin transformasional yaitu mengarahkan dan memotivasi bawahan serta berkontributif terhadap perbaikan dan perubahan organisasi pendidikan. Jadi, dengan motivasi ini pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

4.2.3. Stimulasi Intelektual

Perilaku stimulasi intelektual merupakan salah satu bentuk perilaku dari pemimpin transformasional yang berupa upaya untuk meningkatkan kesadaran para pengikutnya terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan itelegensi dan pemecahan masalah secara seksama.

Pemimpin transformasional berupaya menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat dipandang

sebagai hal yang biasa terjadi. Pemimpin mendorong bawahan untuk me munculkan ide-ide baru dan solusi kreatif atas masalah-masalah yang dihadapi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kabid SD dinas pendidikan Kabupaten Gowa berikut ini :

Kita sangat menginginkan semua anggota yang ada di dalam organisasi pendidikan ini (Dinas Pendidikan) menjadi sumber daya manusia yang handal , kita mendorong mereka agar menggunakan seluruh kemampuannya untuk menjadi lebih kreatif, militan dalam bekerja dan mandiri dalam berfikir. Kita akan melakukan segala hal dalam membangun nilai-nilai organisasi pendidikan, mengembangkan visi organisasi, melakukan perubahan dan mencari terobosan-terobosan baru untuk meningkatkan produktivitas pendidikan. Contohnya saja saat ini kita membahas tentang peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Gowa, sudah banyak kebijakan inovatif yang kita hasilkan melalu cara berfikir seperti ini seperti program SKTB, Pendidikan Gratis, IMTAQ Indonesia, dengan kata lain kita ingin mewujudkan visi dan misa pemerintah kabupaten untuk menjadikan gowa sebagai kabupaten pendidikan. Oleh karena itu kita sangat memaksimalkan semua gagasan / ide-ide kreatif yang lahir dari pemikiran seluruh anggota organisasi pendidikan kita. (Wawancara dengan informan MT 23 Agustus 2018).

Hal ini diperjelas oleh informan peneliti dari staff Dinas Pendidikan

Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengemukakan bahwa:

Kepala dinas selalu mengajak seluruh anggota/staff di dinas pendidikan untuk berimajinasi dan bermimpi. Melalui pola kekuatan imajinasi dan mimpi kita diarahkan untuk menata misi organisasi (Dinas Pendidikan) di masa yang akan datang, sehingga lahirlah beberapa kebijakan yang inovatif, metode kerja yang praktis dan terobosan lainnya. (Wawancara dengan informan AN 23 Agustus 2018).

Hal serupa juga di ungkapkan oleh informan yakni kepala sekolah SDN

Bontopajja mengemukakan bahwa:

Setiap ada kebijakan yang di buat oleh pemerintah kabupaten khususnya dinas pendidikan kita (Kepala sekolah dan guru) selalu dilibatkan didalamnya, misalnya saja dalam program GKP yang berisikan beberapa kebijakan seperti SKTB, IMTAQ Indonesia dan lain sebagainya. Kita selalu diberikan pelatihan agar supaya dalam menjalankan kebijakan pendidikan ini kita bisa menguasainya secara maksimal. (wawancara dengan informan SG 27 Agustus 2018)

Berangkat dari hasil wawancara dan observasi yang di dapatkan dari narasumber diatas penulis menarik kesimpulan bahwasanya kepala dinas dalam perilaku stimulasi intelektual sudah memberikan ruang bagi anggota organisasi pendidikan mengaktualisasikan potensi mereka. Hal ini ditunjukkan dengan pengakuan beberapa staff/anggota bahwasanya mereka diberi keleluasaan dalam berfikir mereka dibimbing untuk berimajinasi dan bermimpi. Melalui pola tersebut mereka diarahkan untuk menata misi organisasi.. Oleh sebab itu kedepannya pemimpin transformasional diharapkan mampu mengajak anggotanya melihat persoalan dari perspektif baru dan lebih luas, supaya tercipta budaya seperti musyawarah, kebiasaan untuk *sharing* dan lain sebagainya, sehingga dari tradisi yang demikian energi positif akan lahir dan penyegaran bekerja akan muncul.

4.2.4. Perhatian Secara Individu

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan bertindak sebagai pelatih dan penasehat (mentor). Pemimpin menghargai dan menerima perbedaan-perbedaan individu dalam hal kebutuhan dan minat. Misalnya beberapa karyawan menginginkan dorongan semangat yang lebih banyak dan lain sebagainya

Berikut penjelasan yang diberikan informan Kabid SD Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengenai hal tersebut :

“kita selalu berupaya untuk lebih dekat dengan semua karyawan/staff yang ada di dinas pendidikan, kita selalu membiasakan diri untuk selalu menjaga hubungan dengan cara rutin melakukan musyawarah, kita selalu mendengarkan keluhan yang diberikan oleh staff yang ada serta mecarikan solusi atas semua permasalahannya. Kalau ada staff yang memiliki permasalahan kita akan bimbing sampai mereka mampu untuk mandiri. Kita paham bahwasanya tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan

seseorang akan menjadi tidak relevan. Namun ada juga bawahan yang tidak suka di bimbing atau bahkan memiliki kesan untuk digurui, maka kita sebagai pimpinan hanya membantu untuk menentukan konteks “apa” yang harus dikerjakan lebih dahulu oleh mereka sebagai bentuk langkah awal dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi” (Wawancara dengan informan MT 23 Agustus 2018).

Hal senada juga di ungkapkan oleh informan penelitian dari staff Dinas

Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa mengemukakan bahwa:

“Seperti yang kita katakan sebelumnya bahwasanya kepala dinas selalu menjaga hubungannya dengan semua bawahannya, beliau selalu memberikan perhatian kepada kami, baik itu memberikan motivasi bahkan beliau tidak segan untuk mengajari kami jika ada hal yang tidak kami ketahui. Beliau selalu memberikan ruang bagi kami untuk berkembang, berimajinasi dan berinovasi dan beliau tidak pernah membedakan bawahannya baik itu pejabat struktural maupun non-struktural . Beliau percaya bahwa ide-ide kreatif bisa datang dari mana saja baik itu yang punya jabatan yang tinggi maupun yang rendah.” (Wawancara dengan informan AN 23 Agustus 2018).

Hal ini kembali dipertegas oleh informan dari Dinas Pendidikan Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Gowa yang mengatakan bahwa

“kita selalu menerapkan prinsip kerjasama tim dalam melaksanakan tugas kita yakin bahwasanya dengan kerjasama bahu-membahu (kooperatif) antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan terlebih pada masa krisis untuk mengatasi musibah akan terjalin ikatan yang kuat, ikatan itu akan bertahan dan memiliki sifat ketangguhan dalam menghadapi krisis yang akan kita hadapi kedepannya” (Wawancara dengan informan MT 23 Agustus 2018).

Hal yang sama dilakukan oleh beberapa kepala sekolah di kecamatan barombong yakni SDN Bontopajja yang mengungkapkan bahwa

Kita selalu mengupayakan untuk selalu dekat dengan bawahan dengan cara berkomunikasi dengan mereka secara rutin dan mendengarkan aspirasi dan keluhan mereka, keterampilan berkomunikasi ini penting bagi seorang pemimpin agar hubungan antara guru atau pegawai dengan pemimpin

berlangsung secara baik (Wawancara dengan informan SG 27 Agustus 2018)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh kepala sekolah SDI Tangngalla yang mengatakan bahwa

Dalam menjaga hubungan yang baik dengan bawahan dan memahami apa yang menjadi kebutuhan mereka maka kita selalu melakukan pendekatan-pendekatan misalnya saja kita sharing atau bertukar pikiran atau apa saja yang bisa membuat kita pemimpin akrab dengan bawahan selama itu tidak melanggar kode etik (Wawancara dengan informan SI 23 Agustus 2018)

Dari hasil wawancara dan observasi di atas maka peneliti menarik kesimpulan bahwasanya sangat jelas kedudukan dari sosok pemimpin dalam organisasi (dinas pendidikan) merupakan sumber penggerak di dalam organisasi. artinya peran sentral dalam organisasi tidak pernah lepas dari kinerja seorang pemimpin untuk menggerakkan potensi-potensi dalam organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan maksud dari indikator perhatian secara individu yakni seorang pemimpin harus mampu memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan bertindak sebagai pelatih dan penasehat (mentor).

Terlepas dari hal tersebut, selain memberikan bimbingan terhadap anggota organisasi pendidikan, pemimpin transformasional juga berusaha untuk mengkaji, menelaah dan berfikir dengan keras untuk mengetahui kemampuan seluruh anggota organisasi. hal itu perlu dilakukan karena program-program yang akan diimplikasikan perlu diselaraskan dengan sumber daya atau kemampuan dari anggota. Oleh sebab itu, seorang pemimpin transformasional perlu menyadari kemampuan yang beragam dari anggotanya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus

mampumemberikan solusi terhadap permasalahan kemampuan anggota dengan melakukan tindakan-tindakan berdasarkan hasil identifikasi terhadap kelemahan-kelemahan tersebut.

4.2.5. Peningkatan kualitas pendidikan

Sejarah pendidikan yang ada di Indonesia telah memperlihatkan kepada kita bahwa pendidikan telah mengalami berbagai perubahan dan pembenahan. Pada dasarnya perubahan-perubahan terhadap Hal-hal yang mempengaruhi pendidikan tersebut adalah semacam konsekuensi logis dari adanya dinamika yang terjadi dalam dunia politik dan akhirnya melahirkan sesuatu yang baru

Diamanatkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan mutu pendidikan nasional pada setiap jenjang pendidikan. Dalam menghadapi era globalisasi industri dan perdagangan bebas yang akan datang, berbagai negara di dunia, termasuk Upaya perbaikan kualitas pendidikan Indonesia berbenah diri mempersiapkan juga terus menerus dilakukan baik secara umum maupun dengan cara-cara yang baru. Hal tersebut lebih berfokus kembali setelah sumber daya manusianya. Inovasi pada dunia pendidikan sangat diperlukan utamanya menyangkut masalah peningkatan mutu pendidikan. Problem pendidikan di Indonesia tidak sekadar menyangkut kualitas. Kesenjangan antara daerah yang satu dengan daerah lainnya, juga menjadi masalah serius yang harus dihadapi. Salah satu upaya untuk memecahkan persoalan tersebut adalah program pendidikan yang terdesentralisasi.

Salah satu tujuan wajib pemimpin atau pemerintah daerah yaitu dalam hal pendidikan, hal ini sangat berpengaruh dalam pembuatan kebijakan pembangunan

dalam suatu daerah. Melalui sektor pendidikan ini daerah bisa berkembang, maju, kompetitif, dan sejahtera ketika dapat membuat sebuah kebijakan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lokal. Kebijakan pendidikan dapat dijadikan skala prioritas dalam pembangunan suatu daerah yang nantinya akan mampu mencetak SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas mampu membawa daerahnya ke-era persaingan baik itu dalam tingkat nasional maupun global.

“Saat ini di Kabupaten Gowa menerapkan suatu program pendidikan yang dimana program ini kita harapkan mampu menjadikan Kabupaten Gowa sebagai kabupaten pendidikan. Adapun muatan kebijakan GKP ini adalah antara lain : (1) secara manajerial kita harapkan terwujudnya sistem persekolahan berbasis IT, ramah anak dan ramah lingkungan dan secara akademik diantaranya program SKTB, Pendidikan Gratis dan IMTAQ Indonesia (2) terbentuknya english camp dan yang ke (3) berdirinya universitas syaikh yusuf. Kita menyadari bahwa sistem pendidikan, terutama pendidikan dasar adalah pondasi dari semua jenjang pendidikan yang ada, yang tersebar dari kota hingga pelosok desa terpencil seharusnya memiliki kekuatan dalam mengembangkan berbagai aspek kemampuan diri peserta didik untuk hidup sebagai anggota masyarakat yang produktif. Juga disadari bahwa pendidikan dasar merupakan kekuatan yang dapat mengantarkan peserta didik ke jenjang pendidikan selanjutnya dan mengembangkan peserta didik menjadi manusia seutuhnya. Semua kebijakan ini lahir dari partisipasi seluruh elemen organisasi pendidikan(dinas pendidikan) seperti yang kita bahasakan sebelumnya” (Wawancara dengan informan MT 23 Agustus 2018).

Hal senada juga di ungkapkan oleh informan penelian yakni kepala sekolah SDN Bontopajja yang mengatakan bahwa

Betul sekali di Kabupaten Gowa ini telah di terapkan program GKP. Setau saya semua sekolah di Kabupaten Gowa ini telah menerapkan program ini utamanya SKTB dan pendidikan gratis, termasuk di SDN bontopajja ini kita sudah menjalankan instruksi dari pimpinan. Dimana SKTB ini adalah program yang ditempuh oleh pemkab gowa yang menekankan pada pelayanan pendidikan secara komprehensif dan tuntas kepada peserta didik. Kebijakan ini tidak mengenal istilah tinggal kelas, pelayanan pendidikan yang diberikan benar-benar mengakomodir peserta didik dengan penggunaan pendekatan humanistik, sistem pelayanan ini diberlakukan pada seluruh sekolah di kab.gowa sejak tahun 2012. Sedangkan pendidikan gratis diberikan kepada semua anak yang di

Kabupaten Gowa dimana anak tidak perlu membayar biaya masuk dan bulanan di sekolah, kita harapkan dengan adanya program ini semua anak di Kabupaten Gowa bisa bersolah secara layak dan bisa menjadi manusia yang mampu bersaing dimasa yang akan datang. (wawancara dengan informan SG 27 Agustus 2018)

Hal ini semuakin diperjelas oleh informan pelitian yang berprofesi sebagai orang tua didik siswa yang mengatakan bahwa:

Kita sangat terbantu dengan adanya program GKP ini, sebagai masyarakat kita sangat mengapresiasi program pemerintah daerah dalam memajukan pendidikan di Kabupaten Gowa ini. sebagai masyarakat kita melihat bahwasanya semua kebijakan yang ada tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemerintah daerah Kabupaten Gowa. Hal ini terlihat jelas dari banyaknya program yang memihak terhadap kepentingan rakyat seperti pendidikan dan kesehatan gratis, hal ini sangat jarang kita jumpai di daerah lain. (wawancara dengan informan ML 29 Agustus 2018)

Berangkat dari informasi yang di dapatkan dari narasumber diatas serta observasi langsung yang dilakukan di lapangan maka penulis mengambil kesimpulan bahwasanya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Gowa pemerintah daerah dalam hal ini dinas pendidikan sudah menunjukkan hasil yang memuaskan, ini ditunjukkan dengan banyaknya program pendidikan unggulan di Kabupaten Gowa, hal ini diyakini mampu memberikan perubahan bagi masyarakat di Kabupaten Gowa khususnya di bidang pendidikan.

Hal ini juga sesuai dengan pasal 31 UUD 1945 diatur mengenai berbagai macam kewajiban negara terhadap rakyatnya diantaranya adalah bahwa: 1) setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan; 2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; 3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa; 4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya dua puluh persen dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; 5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai –nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Sama halnya di dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dimana pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa , berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Peneliti meyakini bahwasanya prestasi yang didapatkan ini tidak luput dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemerintah daerah. Kepemimpinan seperti inilah yang dibutuhkan oleh setiap elemen organisasi agar supaya visi dan misi serta tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dasar di kabupaten gowa (khusus) ditambah program Gowa Kabupaten Pendidikan (GKP) yang dimana tujuan dari program ini adalah menjadikan kabupaten gowa sebagai salah kabupaten dengan tingkat kualitas yang tinggi (umum), maka penerapan gaya kepemimpinan transformasional diyakini sangat potensial dalam membangun komitmen tingkat tinggi pada diri organisasi pendidikan / *stake holder* untuk merespon kompleksitas permasalahan yang ada di kabupaten gowa dan di daerah lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan implementasi gaya kepemimpinan transformasional akan mempermudah usaha anggota organisasi pendidikan dalam mempercepat kapasitas *stake holder* dalam mengembangkan diri, bekerja lebih cerdas, dan lebih keras untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas sehingga terciptalah kebijakan-kebijakan inovatif dan tepat sasaran.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

- a. Seorang pemimpin transformasional harus mampu menunjukkan contoh yang baik karena posisinya sebagai seorang *role model* yang mau tidak mau akan menjadi panutan bagi seluruh anggotanya.

- b. Seorang pemimpin transformasional harus bisa menciptakan sistem organisasi pendidikan yang menginspirasi dan memotivasi sehingga tercipta kebijakan-kebijakan pendidikan yang bisa dibanggakan.
- c. Seorang pemimpin transformasional harus memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan setiap anggotanya agar supaya mereka bisa berprestasi dan berkembang.
- d. Melalui sektor pendidikan suatu daerah bisa berkembang, maju, kompetitif, dan sejahtera ketika dapat membuat sebuah kebijakan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lokal. Oleh karena itu diharapkan agar supaya gaya kepemimpinan transformasional yang diadopsi ini mampu menghasilkan kebijakan pendidikan yang nantinya akan mampu mencetak SDM yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A, 2015. *Peningkatan mutu pendidikan*. Jurnal Studi Islam: Pancawahana, Vol 10 (2)
- Hariyanti, 2011. *Kepemimpinan Transformasional : Pola Kekuasaan dan Perilaku*. Jurnal PROBANK. Vol 19 (15)
- Hayat, 2014. *Konsep Kepemimpinan Dalam Reformasi Birokrasi: Aktualisasi Pemimpin Dalam Pelayanan Publik Menuju Good Governance*. Jurnal Borneo Administrator, Vol 10 (1)
- Herminingsih, Anik, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 5 (1)
- Muslimatun, 2010. *Kepemimpinan Transformasional Bidang Pendidikan Dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SD Negeri Sudirman Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang*
- Northouse, Peter, G, 2013. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Indeks
- Rahmi, Sri, 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ritawati, Agustina, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Vol. 9 (2)
- Riyadi, S, 2011. *Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal manajemen dan kewirausahaan, Vol 13 (1)
- Silfiriana, Mety , 2016. *Evaluasi Kebijakan Sistem Kelas Tuntas Berkelanjutan (SKTB) di Kabupaten Gowa*. (Skripsi S-1 Jurusan Ilmu Pemerintahan).Makassar:Universitas Hasanuddin.

Sudadio, 2012. *Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah di Provinsi Banten Melalui Manajemen Berbasis Sekolah*. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Vol 16 (2)

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang Dasar 1945

Yudiatmaja, Fridayana, 2013. *Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya*. Jurnal Media Komunikasi FIS, Vol 12 (2)

Zuhdi, M, H, 2014. *Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*. AKADEMIKA: Jurnal Pemikiran Islam, Vol 19 (1)

**L
A
M
P
I
R
A
N**



Wawancara dengan Bapak Muhammad Taufiq Kabid SD Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa Tanggal 27 Agustus 2018



Wawancara dengan Bapak Muslimi Staff Dinas Pendidikan Olahraga dan Pemuda Kabupaten Gowa Tanggal 27 Agustus 2018



Wawancara Dengan Kepala Sekolah SDN Bontopajja dan SDI Tanggalla tanggal 14-29 Agustus 2018

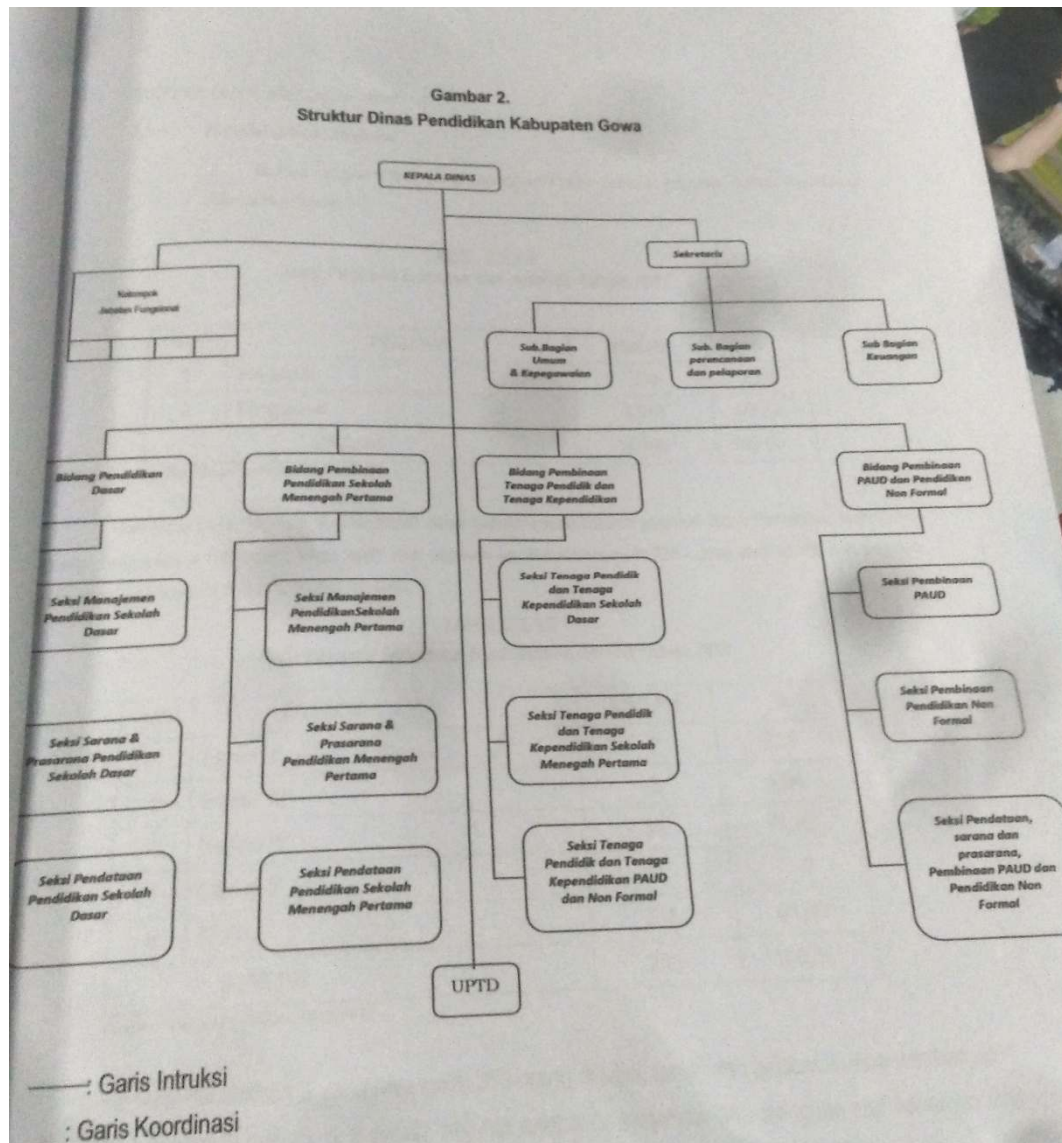


Wawancara Dengan Staff/Tenaga Pengajar SDN Bontopajja dan SDI Tanggalla tanggal 14-29 Agustus 2018

Peta Administrasi Kabupaten Gowa



Struktur Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa



RIWAYAT HIDUP



M. Miftah Aulia, dilahirkan Ujung Pandang tanggal 28 Mei 1996. Penulis merupakan anak ke-1 dari 2 bersaudara dari buah kasih pasangan **Ayahanda Muhammad Arief dan Ibunda Hasnah**. Penulis mengawali pendidikan

formal mulai pada tahun 2002 di SD Negeri Bontopajja dan tamat tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Pallangga dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bajeng dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintahan S1.

Berkat Rahmat Allah SWT dan iringan doa dari keluarga serta teman-teman. Perjuangan panjang penulis dalam menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar berhasil dengan tersusunnya skripsi yang berjudul **“Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Kabupaten Gowa Sebagai Kabupaten Pendidikan (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa dan SDN Bontopajja, SDI Tanggalla)”**