
**TINGKAT KEPUASAN KEPEMIMPINAN YAYASAN SERI AMAL
MEDAN TAHUN 2020 MENURUT KEPALA SEKOLAH TK, SD, SMP,
DAN SMA****Losten Tamba**

FKIP, Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email : losten_tamba@ust.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan kepemimpinan Ketua Yayasan Seri Amal Medan. Jenis penelitian ini termasuk deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada bulan Nopember 2020 kepada Kepala Sekolah yang di unit TK, SD, SMP, dan SMA yang dikelola Yayasan Seri Amal Medan, Jalan Hayam Wuruk 11 Medan. Jumlah responden adalah 11 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dengan lima *option* yang berjumlah 35 pernyataan. Data dianalisis dengan mentabulasi dan menjumlahkan setiap pilihan maupun secara keseluruhan dengan kriteria berikut: 90-100 (sangat baik), 80-89 (baik), 65-79 (cukup baik), di bawah 65 (kurang). Tingkat kepuasan kepemimpinan Ketua Yayasan Seri Amal Medan oleh Kepala Sekolah di unit TK, SD, SMP, dan SMA yang dikelola Yayasan Seri Amal Medan tergolong sangat baik yaitu skor 90,44.

Kata kunci : Kepuasan , Kepemimpinan, Yayasan, Sekolah**ABSTRACT**

This study aims to measure the level of leadership satisfaction of the Chairman of the Medan Seri Amal Foundation. This type of research includes quantitative descriptive. The study was conducted in November 2020 to principals in kindergarten, elementary, junior high, and high school units managed by the Medan Seri Amal Foundation, Jalan Hayam Wuruk 11 Medan. The number of respondents is 11 people. Data were collected using a questionnaire with five options totaling 35 statements. Data were analyzed by tabulating and summing each choice as well as overall with the following criteria: 90-100 (very good), 80-89 (good), 65-79 (good enough), below 65 (poor). The level of satisfaction of the leadership of the Medan Seri Amal Foundation Chair by the Principal in the Kindergarten, Elementary, Middle and High School units managed by the Medan Seri Amal Foundation is classified as very good, with a score of 90.44.

Keywords: Satisfaction, Leadership, Foundation, School**PENDAHULUAN**

Pemimpin dan kepemimpinan sangat penting dalam keberadaan serta kemajuan suatu lembaga. Dengan pemimpin dan kepemimpinan yang baik, sebuah lembaga akan menjadi produktif dari segi kualitas dan kuantitas dalam kemajuan dan pengembangan organisasi tersebut sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai hal itu dibutuhkan pemimpin yang memiliki kompetensi dan performansi yang baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan konseptual, teknis, manajerial, sosial, dan kemampuan kepribadian yang

baik. Dengan kemampuan ini diharapkan dapat mengelola dan memberdayakan semua hal dalam organisasi itu (sumber daya manusia, keuangan, fasilitas) secara baik, produktif, efektif, dan efisien.

Yayasan Seri Amal Medan merupakan salah satu yayasan yang pengelolaannya ada dalam naungan Kongregasi Suster-Suster Santo Yosef (KSSY). Yayasan ini berdiri pada tanggal 7 Oktober 1958 sebagai salah satu sarana untuk mewujudkan spiritualitas KSSY melalui karya pendidikan dengan motto *Quaeite Veritate* (carilah kebenaran). YSA mengelola 18 unit sekolah mulai Paud/TK, SD, SMP, dan SMA yang ada di Medan, Sidikalang, Parsoburan, Palangkaraya, dan Pangkalan Brandan dengan puluhan ribu siswa. Selaras dengan spiritualitas dan motto tersebut, ada visi Yayasan Seri Amal yaitu “Terselenggaranya Pendidikan dan Pembinaan yang terintergrasi melalui penghargaan dengan memberdayakan siswa dan peserta bina berdasarkan ajaran dan moral Katolik demi terwujudnya peran serta mereka kelak di dalam masyarakat, bangsa, dan gereja”. Misi untuk mencapai visi itu adalah (1) menyelenggarakan proses pembelajaran dan bimbingan ilmu yang bermutu tinggi pada setiap jenjang sekolah dan unit kegiatan, (2) melaksanakan upaya-upaya pemberdayaan staf dan siswa melalui pelatihan-pelatihan dan *skill training*, (3) memajukan kehidupan rohani melalui pendidikan agama, retreat dan pembinaan iman, (4) mempromosikan kepekaan dan penghargaan keutuhan alam dan lingkungan, dan (5) menyediakan dana dan fasilitas melalui berbagai kegiatan dan dari sponsor.

Untuk mencapai visi dan misi Yayasan Seri Amal Medan dibentuk kepengurusan yayasan sesuai dengan Undang-undang RI Nomor 16 tahun 2001 dan Undang-undang RI Nomor 28 tahun 2004 tentang yayasan. Dalam undang-undang tersebut tertulis bahwa organ yayasan itu terdiri dari Pembina, Pengawas, dan Pengurus. Dalam pasal 32 butir (3) disebutkan bahwa susunan Pengurus sekurang-kurangnya terdiri atas (a) seorang ketua, (b) seorang sekretaris, dan (c) seorang bendahara.

Pengelola ril sebuah yayasan adalah pengurus yayasan dan kunci keberhasilan pencapaian tujuan yayasan adalah ketua yayasan. Dari segi manajemen, ketua yayasan berfungsi sebagai top manajemen yang sangat berperan dalam melakukan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*, dsb. Sebagai bahan masukan dan perbaikan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, maka perlu dilakukan pengukuran tingkat kepuasan kepemimpinan dalam sebuah lembaga agar dapat dijaga dan ditingkatkan kualitas/ kuantitas kepuasan pelanggan. Kegiatan ini berkaitan dengan pengukuran tingkat kepuasan kepemimpinan Ketua Yayasan Seri Amal Medan tahun 2020.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kepuasan

Kata kepuasan dalam bahasa Inggris adalah *satisfaction*. Kata ini berasal dari bahasa Latin yaitu *satis* artinya cukup baik dan *factio* artinya melakukan atau membuat. Dengan demikian dapat diartikan sebagai usaha pemenuhan sesuatu. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, puas berarti (a) merasa senang dan (b) lebih dari cukup; kepuasan berarti perihal bersifat puas; kesenangan; kelegaan, dsb. (2008: 1110) Waridin dan Masrukhin (2006) mengatakan bahwa kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakannya dengan harapannya.

B. Kepemimpinan

Dubrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan; cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah; tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif; kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan; dan kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2006). Kartini Katono (1994) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan

George R. Terry (1985) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Konz (1989) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat. Fieldler dalam Cahyono (2005) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas.

Menurut Yukl (1989), kepemimpinan sebagai suatu proses pengaruh sosial yang sengaja dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas dan relasi-relasi di dalam sebuah organisasi. Siagian dalam Waridin & Masrukhin (2006) mengatakan bahwa peranan pimpinan dalam organisasi sangat sentral dalam pencapaian tujuan berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator, dan integrator. Dalam konteks lain, Siagian mengatakan perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan, dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana, dan hasil apa yang akan dicapai).

Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya. Menurut Hani Handoko (1995), gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang

pemimpin dapat dengan tepat mengarahkan tujuan perseorangan dan tujuan organisasi. Suit dalam Jusuf (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara dalam menghadapi dan melayani staf (bawahan) yang biasanya berubah-ubah dan berbeda pada setiap individu untuk menciptakan kesatuan berpikir dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Yukl (1989) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dia inginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran lembaga. Sing-Sengupta, Sunita (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004) mengatakan gaya kepemimpinan terdiri dari empat dimensi yaitu:

- a. Gaya otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan.
- b. Gaya pengasuh yaitu gaya kepemimpinan yang memperhatikan peningkatan karier bawahan, memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan bersikap baik serta menghargai bawahannya yang bekerja dengan tepat waktu.
- c. Gaya berorientasi pada tugas yaitu gaya kepemimpinan yang menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas.
- d. Gaya partisipasif yaitu gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil keputusan.

Tugas pokok seorang pemimpin yaitu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen atau manajerial yang terdiri dari merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi. Terlaksananya tugas-tugas tersebut tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan itu sendiri tetapi dengan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya. Kemampuan mempengaruhi bawahan sangat diperlukan agar orang-orang yang dipimpin ikut serta bekerja secara efektif dan efisien. Selain harus memiliki inisiatif dan kreatif, seorang pemimpin juga harus memperhatikan hubungan manusiawi.

Secara terperinci, tugas-tugas seorang pemimpin meliputi pengambilan keputusan, menetapkan sasaran, menyusun kebijaksanaan, mengorganisasikan dan menempatkan pekerja, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan baik secara vertikal (antara bawahan dan atasan) maupun secara horizontal (antar bagian atau unit), serta memimpin dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan.

Secara umum, tugas-tugas pokok pemimpin adalah:

- a. Melaksanakan fungsi manajerial, yaitu berupa kegiatan pokok meliputi pelaksanaan, antara lain: penyusunan rencana, penyusunan organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian, dan pelaporan.
- b. Mendorong (memotivasi) bawahan untuk dapat bekerja dengan giat dan tekun.
- c. Membina bawahan agar dapat memikul tanggung jawab tugas masing-masing secara baik.
- d. Membina bawahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
- e. Menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis.
- f. Menyusun fungsi manajemen secara baik dan benar.

- g. Menjadi penggerak yang baik dan dapat menjadi sumber kreativitas.
- h. Menjadi wakil dalam membina hubungan dengan pihak luar (Siagian, 2002).

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi. Pada dasarnya, fungsi kepemimpinan memiliki dua aspek yaitu sebagai berikut:

- a. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
- b. Fungsi sebagai *top management*, yakni mengadakan *planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling*, dsb.

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu (1) dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) tindakan yang terlihat dari tanggapan orang-orang yang dipimpinnya dan (2) dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan atau kebijakan pemimpin.

Sehubungan dengan kedua dimensi tersebut, ada lima fungsi pokok kepemimpinan secara operasional, yaitu:

- a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Dalam fungsi ini, orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Fungsi ini berlangsung dalam komunikasi yang bersifat satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaan suatu pekerjaan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Fungsi ini juga berarti bahwa keputusan yang ditetapkan tidak akan ada artinya tanpa kemampuan mewujudkan atau menterjemahkannya menjadi instruksi/perintah yang baik sehingga dapat didengar dan mempunyai landasan operasional yang dimengerti bawahan.

- b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi yang berlangsung dua arah. Hal tersebut dilakukan dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan pertimbangan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi ini dapat dilakukan secara terbatas yaitu kepada orang-orang yang menurut penilaian pemimpin mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukannya dalam membuat keputusan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan atau umpan balik (*feed back*) dalam memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif, keputusan pimpinan diharapkan akan mendapat dukungan dan lebih mudah diinstruksikan kepada bawahan sehingga kepemimpinan berlangsung efektif. Fungsi konsultatif ini mengharuskan pimpinan belajar menjadi pendengar yang baik. Pelaksanaan fungsi ini tidak semudah apa yang dikatakan, mengingat pemimpin lebih banyak menjalankan peranan sebagai pihak yang

didengarkan, bukan pihak yang mendengarkan. Untuk hal tersebut, pemimpin harus meyakinkan dirinya bahwa dari siapa pun selalu mungkin diperoleh gagasan, inspirasi, aspirasi, dan saran yang konstruktif bagi pengembangan kepemimpinannya.

c. Fungsi Partisipatif

Pemimpin dalam menjalankan fungsi partisipasi berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dalam tugas-tugas pokok sesuai dengan posisi masing-masing. Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan sesama orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Fungsi partisipasi hanya akan terwujud jika pemimpin mengembangkan komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran pendapat, gagasan, dan pandangan dalam memecahkan masalah-masalah.

d. Fungsi Delegasi

Pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini dilakukan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh pemimpin itu sendiri. Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasi dan mengevaluasi apa yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan kepada orang-orang yang dipercayainya.

e. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi pengendalian merupakan fungsi kontrol. Fungsi ini cenderung bersifat satu arah, meskipun dapat juga dilakukan dengan komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian dimaksudkan agar pemimpin mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam kegiatan tersebut, pemimpin harus aktif namun dapat juga dilakukan dengan mengikutsertakan anggota kelompok atau organisasinya (Kartini Kartono, 1994).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan kepemimpinan Ketua Yayasan Seri Amal Medan. Jenis penelitian ini termasuk deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada bulan Nopember 2020 kepada Kepala Sekolah yang di unit TK, SD, SMP, dan SMA yang dikelola Yayasan Seri Amal Medan, Jalan Hayam Wuruk 11 Medan. Jumlah responden adalah 11 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket dengan lima *option* (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) yang

berjumlah 35 pernyataan yang dihubungkan dengan tugas, fungsi, peran, dan kepribadian seorang pemimpin berdasarkan kerangka teoretik kepemimpinan. Data dianalisis dengan mentabulasi dan menjumlahkan setiap pilihan maupun secara keseluruhan dengan kriteria berikut: 90-100 (sangat baik), 80-89 (baik), 65-79 (cukup baik), di bawah 65 (kurang).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Responden	Butir Angket																																			TOTAL	PERSEN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	155	88,57143
2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	169	96,57143
3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	141	80,57143
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	150	85,71429
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	99,42857
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	159	90,85714
7	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	149	85,14286
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	164	93,71429
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	174	99,42857
10	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	139	79,42857
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	93,14286
TOTAL	55	50	50	51	50	50	54	51	48	41	46	51	49	48	51	49	44	49	50	48	51	48	51	50	51	50	49	50	50	50	50	48	53	50	1737		
PERSEN	100	91	91	93	91	91	98	93	87	75	84	93	89,1	87	92,7	89	80	89	91	87	92,7	87,3	93	91	92,7	93	90,9	89,1	90,9	91	91	90,9	87,3	96,4	91	157,9091	90,23377

14, 16, 17, 18, 22, 28, dan 33. Jumlah total skor responden adalah 1741 dibandingkan dengan skor tertinggi 1925. Karena itu, $1741:1925 \times 100 = 90,44$. Nilai 90,44 dikonsultasikan kepada kriteria di atas ada pada rentang nilai sangat baik.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang ditemukan di atas didasarkan pada pengalaman langsung responden dari berbagai kegiatan, pertemuan (rapat) rutin, dan pemaparan program yang dilakukan oleh Pemimpin Yayasan Seri Amal. Hal ini biasa dilihat dari gaya kepemimpinan, program yang dibuat setiap tahun, adaptasi perubahan dan pengembangan dalam dunia pendidikan, dan peningkatan terhadap penghargaan dan kesejahteraan struktural sekolah, guru, dan tenaga kependidikan (karyawan). Skor penilaian yang paling rendah oleh responden yaitu pernyataan nomor 17 dan 10. Pernyataan nomor 17 berkaitan dengan pemimpin berkonsultasi kepada bawahannya sebelum mengambil keputusan. Rendahnya skor ini diakibatkan karena kepala sekolah hanya sebagian kecil berkonsultasi dengan pemimpin yayasan karena kepala sekolah adalah pelaksana kebijakan yayasan. Pimpinan Yayasan lebih banyak berkonsultasi dengan sesama Pengurus Yayasan. Skor pernyataan nomor 10 dapat saja disebabkan karena pemikiran subyektif yang dimiliki sebagian kepala sekolah karena tidak secara langsung memahami sistem dan hasil perekrutan yang dilakukan Pengurus Yayasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tingkat kepuasan kepemimpinan Ketua Yayasan Seri Amal Medan oleh Kepala Sekolah di unit TK, SD, SMP, dan SMA yang dikelola Yayasan Seri Amal Medan tergolong

sangat baik yaitu skor 90,44. Hasil penilaian ini dianggap reliabel karena tidak memiliki perbedaan (rentang) nilai yang tinggi oleh setiap responden. Penilaian ini perlu diperluas dengan melibatkan wakil kepala sekolah dan pengurus yang lain. Selain itu, pengukuran tingkat kepuasan kepemimpinan ini dapat dilakukan untuk kepala sekolah di setiap unit sekolah yang dikelola oleh Yayasan Seri Amal.

DAFTAR PUSATAKA

- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership* (Terjemahan). Jakarta: Prenada Media.
- Cahyono, Budi. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi." *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol. 1 Nomor 1, Januari 2005.
- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani, 1995, *Manajemen*, Edisi 2 Yogyakarta: BPFE
- Konz, Harold. 1989. "Management", 2nd edition, Prentice Hall.
- Mintzberg, Henry. 1983. "Structure in Five, Designing Effective Organizations", Prentice Hall.
- Panji, Anaroga dan Sri Suyati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* (terjemahan). Jakarta: PT Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suit, Yusuf & Almasdi. *Aspek Sikap Mental dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia : 1996
- Sutiaadi, H. Noerwijati dan Arman Thoyib. 2001. "Motivasi Karyawan dan Aktivitas Manajerial Kepemimpinan: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 94, halaman 95.
- Terry, George. 1985. *Manajemen*, edisi terjemahan. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 dan Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan.
- Waridin dan Masrukhin, 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". *Ekobis* Vol. 7, No. 2
- Yasin. 2001. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yukl G.A. (1989), *Leadership in Organization* (2nd ed) Englewood Cliffs N.J : Prentice Hall

Lampiran

ANGKET KEPUASAN TERHADAP PEMIMPIN

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin memahami visi, misi, tujuan lembaga dengan baik.					
2.	Pemimpin dapat meramalkan kebutuhan dan tuntutan organisasi ke depan (visioner).					
3.	Pemimpin dapat membuat perencanaan yang menyeluruh untuk pencapaian tujuan organisasi.					
4.	Pemimpin dapat menentukan komponen-komponen yang terlibat dalam organisasi.					
5.	Pemimpin dapat menentukan tugas-tugas setiap komponen (bagian) organisasi.					
6.	Pemimpin dapat membagi tugas setiap komponen dalam organisasi.					
7.	Pemimpin dapat membuat struktur organisasi dengan baik.					
8.	Pemimpin dapat menetapkan prosedur yang praktis dan efektif.					
9.	Pemimpin dapat menentukan jumlah pegawai secara efektif dan efisien.					
10.	Pemimpin dapat merekrut seseorang dengan cermat dan objektif.					
11.	Pemimpin dapat menempatkan seseorang dengan tepat.					
12.	Pemimpin dapat membuat kebijakan dan keputusan dengan baik.					
13.	Pemimpin dapat mengkoordinasikan pekerjaan bawahannya dengan baik.					
14.	Pemimpin dapat membina bawahannya agar dapat bekerja efektif dan efisien.					
15.	Pemimpin dapat mendorong bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik.					
16.	Pemimpin dapat menjalin komunikasi yang baik.					
17.	Pemimpin berkonsultasi kepada bawahannya sebelum mengambil keputusan.					
18.	Pemimpin memberi kesempatan pada bawahan untuk memberi pendapat, ide, atau saran.					
19.	Pemimpin percaya kepada bawahannya yang dilimpahi wewenang atau tanggung jawab.					
20.	Pemimpin berusaha meningkatkan produktivitas dan kepuasan bawahannya.					
21.	Pemimpin dapat menciptakan iklim kerja yang baik dan harmonis.					
22.	Pemimpin dapat menciptakan suasana persaudaraan, kerjasama dengan penuh rasa kebebasan.					
23.	Pemimpin memberi keteladanan kepada bawahan.					
24.	Pemimpin berbaur dengan bawahannya.					
25.	Pemimpin menghargai bawahannya.					

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
26.	Pimpinan dapat membina hubungan baik dengan pihak luar.					
27.	Pemimpin dapat membawa bawahannya kepada sasaran yang dituju.					
28.	Pemimpin melakukan penilaian bawahan secara objektif dan menyeluruh					
29.	Pemimpin memperhatikan dan memberikan penghargaan terhadap prestasi bawahan.					
30.	Pemimpin memberikan <i>punishment</i> secara adil dan objektif sesuai aturan yang ada.					
31.	Pemimpin adalah sabar.					
32.	Pemimpin dinilai sebagai seorang yang jujur.					
33.	Pemimpin termasuk orang yang konsisten.					
34.	Pemimpin sering memberi ide atau inisiatif dalam beberapa hal.					
35.	Pemimpin dapat membuat laporan akuntabel , transparan, dan objektif.					

Keterangan:

SS = sangat setuju

S = setuju

KS = kurang setuju

TS = tidak setuju

STS = sangat tidak setuju