

**SKRIPSI**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA  
SEKOLAH DI SD MUHAMMADIYAH 2 ALTERNATIF  
KOTA MAGELANG**

Diajukan kepada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:  
Edi Chamsin  
NPM: 17.0401.0039

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM  
FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-undang sistem pendidikan nasional yang terbaru telah disahkan presiden pada 2017 Nomor 20 Tahun 2017 undang-undang sistem pendidikan nasional yang baru ini sarat dengan tuntutan yang cukup mendasar karena harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional serta global. Salah satu upaya yang segera dilakukan untuk memenuhi tuntutan tersebut adalah pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan.<sup>1</sup>

Maka kepala sekolah yang profesional akan mengetahui kebutuhan dunia pendidikan serta kebutuhan sekolah secara spesifik, dengan demikian ia akan melakukan penyesuaian agar pendidikan dan sekolah mampu untuk berkembang dan maju, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.<sup>2</sup>

Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam menentukan maju mundurnya kualitas pendidikan.<sup>3</sup> Peran strategis

---

<sup>1</sup> Mansur Muslich, *KTSP: pembelajaran berbasis kompetensi dan kontekstual*, Bumi Aksara, Jakarta, 2017. Hal.1

<sup>2</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alfabeta, Bandung, 2014. Hal.49

<sup>3</sup> Hari suderadjad, *Managemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS)*, CV.Cipta Cekas Grafika, Bandung, 2005.hal.1

pendidikan melibatkan kepala sekolah, dan ketercapaian tujuan suatu pendidikan sangat tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan serta kualitas kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan para pendidik, staff serta pegawai lainnya.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan transformasional (*Transformational*). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.<sup>4</sup>

Kepemimpinan transformational adalah kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi anggotanya serta memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya mengembangkan dan memajukan organisasi bukan hanya saat ini tetapi dimasa mendatang juga.

---

<sup>4</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alfabeta, Bandung, 2014. Hal.230-231.

Kemudian kepala sekolah harus memiliki kualitas dalam menjalankan kepemimpinannya baik sebagai manajer atau sekaligus supervisor bagi pendidik dan staff yang dipimpinya. Dengan demikian apabila seorang kepala sekolah tidak mampu menjalankan kepemimpinan dengan baik dan sebagaimana mestinya maka tidak dapat dipungkiri suatu organisasi yang dipimpin akan mendapatkan masalah atau bahkan penyelewengan diberbagai bidang.

Maka dengan ini dapat dipahami bahwa tidak semua orang layak dan mampu bahkan berhak menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah bagi seseorang yang layak dan berhak saja, karena jika suatu kepemimpinan seseorang semakin kuat maka akan semakin kuat juga pengaruhnya dalam suatu organisasi yang dipimpinya.

Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang merupakan suatu lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Muhmamadiyah, yang dimana sekolah tersebut memiliki 286 peserta didik yang terbagi menjadi 4 kelas dan 25 pendidik dan karyawan di sekolah tersebut. Sekolah ini berada di Jl. Jeruk Selatan 1 No 30 A RT 05/RW 08 Sanden, Kramat Selatan, Kecamatan Magelang Utara, Kota Magelang, Jawa Tengah, 56115.

Adapun mengenai kepala sekolah sebagai seorang yang utama dan orang yang berada didepan sebagai pemimpin yang mempunyai otoritas dan memiliki kekuasaan maka perlu adanya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin kepada anggotanya dan

lembaga yang dipimpinnya untuk mengatur bawahannya sebagai pemberi arahan kepada pengikutnya kearah yang lebih baik, karena itu seorang pemimpin kepala sekolah harus memiliki kompetensi, berilmu, memiliki sifat jujur baik dalam perkataan maupun perbuatan.

Disamping itu seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan harus memiliki kharisma yang merupakan sikap yang tenang dan sabar dalam mengendalikan pikirannya, perkataan dan perbuatannya, karena semua apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menjadi sorotan bagi setiap bawahannya dan akan dicintai oleh bawahannya apabila suatu kepemimpinan sesuai apa yang diucapkan dan pembuktianya. Kemudian, dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah menuntut perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja dan menginspirasi tenaga pendidik dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap pendidik baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong kelompok dalam menggerakkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi sekolah.<sup>5</sup>

Kepala sekolah harus menjadi contoh bagi yang lain dalam mengantarkan tenaga pendidik yang dipimpinnya berwawasan luas dan mengayomi semua personal sekolah. Jujur, berani, cerdas, bijaksana,

---

<sup>5</sup> Abd. Wahed, "Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Permasalahannya". *Jurnal Al-Ibrah*, Vol. 1 No.1 (2016), hal.173

wibawa dan tidak sekedar mengeluarkan instruksi. Semua aspek yang diuraikan merupakan indikator positif yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator Pengaruh yang diidealkan, inspirasi, stimulus intelektual dan perhatian secara individu, yang diterapkan oleh kepala sekolah kepada anggotanya dalam menjalankan kepemimpinannya.

Berangkat dari latar belakang diatas maka, penulis ingin meneliti dan mengkaji mengenai “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang”

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan fokus masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang dengan indikator: Pengaruh yang diidealkan, Inspirasi, stimulus intelektual dan perhatian secara individual.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, peneliti akan mengkaji permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana Pengaruh yang diidealkan kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang?
2. Bagaimana kepala sekolah memberikan inspirasi di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang?

3. Bagaimana kepala sekolah memberikan stimulus intelektual di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang ?
4. Bagaimana kepala sekolah memberikan perhatian secara individual di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang ?

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh yang diidealkan kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang
2. Untuk mengetahui Inspirasi kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang
3. Untuk mengetahui stimulus intelektual kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang
4. Untuk mengetahui perhatian secara individual kepala Sekolah di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang

Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis, antara lain:
  - a. Untuk menambah wawasan keilmuan yang baru terutama tentang Kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
  - b. Untuk menambah pengetahuan tentang Kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang

2. Kegunaan praktis, antara lain:
  - a. Dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui Kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
  - b. Sebagai pertimbangan bagi penelitian selanjutnya



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Didalam kehidupan ini telah menjadi kodrat manusia untuk selalu hidup bersama dan berkelompok dalam kebersamaan itu mereka secara tidak langsung membentuk suatu struktur yang kemudian harus dipimpin oleh seorang yang mampu menggerakkan, mengayomi, melindungi, mensejahterakan dan lain sebagainya, sehingga pemimpin diangkat dengan tuntutan alam yang pada dasarnya tidak terlalu disadari.

Seiring berjalanya waktu, kebutuhan dan kepentingan berubah maka seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam hal apapun, dengan kata lain suatu komunitas akan bubar bahkan hancur karena keadaan jika tidak adanya seorang pemimpin, maka dengan ini pemimpin sangatlah berperan penting didalam kehidupan ini. Mengenai kepemimpinan ini didalam Al-Qur'an tersirat dijelaskan pada surah Ar-Ra'd ayat 7 sebagai berikut: (Q.S Ar-Ra'd:7)

*Dan orang-orang kafir berkata, “mengapa tidak diturunkan kepadanya (Muhammad) suatu tanda (mu'jizat) dari Tuhanya?” Sesungguhnya engkau hanyalah seorang pemberi peringatan; dan bagi setiap kaum ada orang yang memberi petunjuk.<sup>6</sup>*

Dengan demikian, berdasarkan ayat diatas maka dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi baik formal maupun non-formal perlu memiliki pemimpin, baik pemimpin perorangan maupun kolektif. Dalam hal

---

<sup>6</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Thoha Putra, 2004).

memimpin seseorang mempunyai cara atau gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu organisasi yang dipimpinya.

Terminologi kepemimpinan memiliki ruang lingkup dan sudut pandang yang cukup luas, sehingga muncul berbagai definisi dari para ahli, tidak ada definisi baku tentang arti kepemimpinan, bahkan Stogdill mengatakan “terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan konsep tersebut”. Meski demikian bukan berarti tidak ada acuan umum dalam menguraikan pengertian kepemimpinan.<sup>7</sup>

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pemimpin (pemim-pin) artinya: orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan (ke-pe-mim-pin-an) artinya: perihal pemimpin dan cara memimpin. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan seni, teknik, dan metode memimpin untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari manajemen yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada individu, kelompok maupun pada institusi, lembaga atau organisasi.<sup>8</sup>

Secara bahasa, makna kepemimpinan adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan manajerial sebagai suatu proses mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok

---

<sup>7</sup> Reimond Napitulu, Didi Hasan, Salahuddin, *Dasar-dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm.2

<sup>8</sup> Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 9

anggota dengan anggota yang lain, yang berhubungan dengan tugas, tanggungjawab dan fungsinya.<sup>9</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Bahwa kepemimpinan adalah suatu proses aktifitas/kegiatan mempengaruhi dengan berbagai situasi dan kondisi karakter seseorang untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh karenanya, fungsi kepemimpinan adalah menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya, mempengaruhi, mengawasi, dan mengupayakan orang-orang tersebut bekerja sama serta upaya pemberian contoh terhadap orang-orang yang dipimpinnya, untuk mencapai tujuan yang direncanakannya.<sup>10</sup>

Kepemimpinan memiliki peranan yang dominan dalam sebuah organisasi. Peranan yang dominan itu merupakan kemampuan memengaruhi orang lain atau pengikutnya untuk melakukan suatu aktivitas secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penekanan kata “melakukan aktivitas secara sukarela” mengandung pengertian bahwa pengikut melakukan tugas, peran, dan tanggung jawabnya dengan ketulusan dan kesadaran penuh, tanpa adanya paksaan dari siapa pun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang baik adalah seseorang yang menempatkan dirinya bukan sebagai bos, melainkan sebagai partner yang

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, h. 9-10

<sup>10</sup> *Ibid.*, h. 14

rendah hati dan mengayomi semua pengikutnya. Ia lebih berperan sebagai inspirator dan motivator sekaligus teladan dan panutan dalam sikap dan perilakunya. Ia juga seorang yang ditaati, dipatuhi, dan dihormati bukan karena rasa takut para pengikutnya melainkan karena dipercaya (*trust*), dihargai (*respect*), dan dicintai. Ketaatan itu disebabkan ia senantiasa menunjukkan kredibilitas, profesionalitas, dan perilaku terpuji secara konsisten sepanjang waktu.<sup>11</sup>

a) Pendekatan Kepemimpinan

Ciri atau karakter seorang pemimpin menurut Geiffin yang dikutip oleh Djafri<sup>12</sup> dapat dijelaskan melalui tiga pendekatan yaitu sebagai berikut:

**Pertama,** pendekatan yang memandang keberadaan kepemimpinan sebagai: (a) kepemimpinan berasal dari bakat yang dibawa dari lahir; (b) kepemimpinan oleh perilaku dan (c) kepemimpinan situasional. Pendekatan yang pertama, pendekatan yang memandang bahwa kepemimpinan adalah bawaan dari lahir, menyatakan bahwa hanya orang-orang yang memiliki seperangkat sifat atau bakat yang memiliki kemampuan untuk memimpin sifat-sifat ini menurut Yuki yaitu: (a) dapat beradaptasi terhadap segala situasi; (b) peduli dengan lingkungan sosial; (c) ambisius dan berorientasi pada prestasi; (d) asertif;

---

<sup>11</sup> Deddy Hermania Iskandar, *Pemimpin Bermakna* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019), hlm.7

<sup>12</sup> Novianty Djafri, *Managemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (pengetahuan Managemen, Efektifitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*(Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 4-6

(e) kooperatif; (f) mampu membuat keputusan; (g) memiliki ketergantungan; (h) dominan (memiliki hasrat mempengaruhi orang lain); (i) energik; (j) penyabar; (k) percaya diri; (l) toleran terhadap tekanan dan (m) mau bertanggung jawab.

**Kedua,** pendekatan kepemimpinan berpektif perilaku yang pada dasarnya mempelajari kepemimpinan berdasarkan keterampilan yang dimiliki seorang pemimpin. Kepemimpinan ini secara garis besarnya dapat dibagi kedalam tiga keterampilan utama; (a) teknik, (b) manusiawi, dan (c) konseptual. Keterampilan teknik berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang melakukan pekerjaan yang bersifat teknik; keterampilan manusiawi merupakan kemampuan seseorang bekerja secara efektif dengan orang-orang yang membangun tim kerja dan ini merupakan bagian dari kepemimpinan perspektif perilaku; keterampilan konseptual adalah kemampuan seseorang berfikir dalam bentuk model-model, kerangka kerja dan hubungan yang luas lainnya.

Secara umum seorang pemimpin mempunyai sifat dan kemampuan mengkomunikasikan tujuan atau arah yang dapat menarik perhatian anggota yang dipimpinya, seorang pemimpin juga harus mempunyai kemampuan menciptakan dan mengkomunikasikan makna tujuan tersebut dengan jelas dan dapat dipahami sehingga anggota yang dipimpinya dapat percaya dan konsisten terhadap tujuan yang telah direncanakannya. Seorang pemimpin yang baik mampu mengetahui diri

sendiri dan menggunakan keterampilan sendiri dalam batas kekuatan dan kelemahannya.

Seorang pemimpin agar dapat melaksanakan kepemimpinan dengan baik harus memiliki keterampilan dalam penguasaan teknik, menjalin hubungan dengan orang-orang yang dipimpinnya maupun dengan individu yang berhubungan dengan organisasi yang dipimpinnya serta mampu membuat model dan kerangka kerja serta melakukan hubungan yang luas baik formal maupun informal.

**Ketiga**, pendekatan situasional yang dibangun di atas asumsi bahwa tidak ada satu cara pun yang dapat mengarahkan manusia untuk bekerja pada semua situasi, dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki perilaku yang fleksibel, maupun mendiagnosis gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dipimpinnya, serta mampu menerapkannya dengan baik.

Menurut Gordon, dalam menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi, seorang pemimpin harus memperhatikan tiga faktor utama, yaitu: (a) perhatian terhadap bawahan. Maksudnya kepedulian pemimpin terhadap keahlian, pengalaman, kemampuan, pengetahuan tentang tugasnya, tingkat hirarki dan karakteristik psikologi; (b) perhatian terhadap atasan, yang mencerminkan derajat pelaksanaan pengetahuan, ataupun kesamaan sikap dan perilakunya pada orang-orang yang ada di atasnya; (c) perhatian dengan tugas, mencerminkan derajat urgensi waktu yang dimiliki, bahaya fisik, rata-rata kesalahan yang

diizinkan, derajat otonomi, luas bidang pekerjaan dan derajat kekaburan pelaksanaan tugas.<sup>13</sup>

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan transformasional (*Transformational*). Kepemimpinan merupakan setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan.<sup>14</sup>

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan dah hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin,

---

<sup>13</sup> Novianty Djafri, *Managemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (pengetahuan Managemen, Efektifitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*(Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 4-6

<sup>14</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alfabeta, Bandung, 2014. Hal.230-231.

berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.<sup>15</sup>

a. Unsur di dalam kepemimpinan Transformatif

- 1) Pemimpi mempunyai Karisma di mata pengikut
- 2) Pemimpi mempunyai visi atau idealisme yang sesuai dengan harapan pengikut.
- 3) Pemimpi mampu memberikan pengaruh kepada pengikut.
- 4) Pengikut mempunyai inspirasi dari dirinya dan memandang Pemimpin mampu membawanya untuk mewujudkan inspirasi tersebut
- 5) Pengikut mempunyai motivasi dan pemimpin menangkap motivasi tersebut untuk diarahkan sehingga menjadi tujuan bersama
- 6) Dalam melaksanakan pekerjaannya, pemimpin mampu merangsang atau memicu kreatifitas intelektual dari pengikut.
- 7) Dalam kerja sama transformasional, pengikut bebas mengambil keputusan dan bukan karena ada tekanan.

---

<sup>15</sup> Arsyad, Safnil, N.F.N. Arono, Juni Syaputra, N.F.N. Susilawati, Refni Susanti, and N.F.N. Musarofah. Kepemimpinan Transformasional "Journal Internasional." *Linguistik Indonesia* 34, no.2 (2016): hal. 163-178



## b. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass ciri-ciri kepemimpinan Transformatif ada 4 yaitu: pengaruh ideal, stimulasi intelektual, kepedulian perorangan, dan motivasi yang menginspirasi.<sup>16</sup>

### 1) Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)

*Idealized influence* adalah sifat-sifat keteladanan (*Role Model*) yang ditujukan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya.<sup>17</sup> Pengikut menghubungkan dirinya dengan pemimpinnya dan saat ingin menirunya . pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan sangat dihargai oleh pengikutnya yang biasanya sangat percaya kepada mereka.<sup>18</sup> Pada dasarnya pengaruh yang ideal pemimpin memberikan keteladanan pada pengikut melalui perilaku dan ucapan.

Dalam mempraktikkan aspek keteladanan ini, pemimpin melakukan hal-hal sebagai berikut: dia memberikan makna yang terkandung dalam visi sekolah secara menarik dan menggugah agar ada dorongan dari dalam diri pengikutnya untuk bersama-sama mewujudkan visi tersebut, dia menunjukkan keteladanan dengan

---

<sup>16</sup> Mulyono, *Educational Leadership: Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: UIN Malang, 2009), hlm.31

<sup>17</sup> Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.130

<sup>18</sup> Peter G. Northouse, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, (Jakarta: Indeks, 2013), hlm. 181

berkomunikasi secara efektif dan mempraktikkan perilaku yang mendukung visi, misi dan tata nilai sekolah, dia rela berkorban, dan menunjukkan keberanian untuk mengambil resiko pribadi untuk mencapai visi tersebut, dia menunjukkan kepada pengikutnya bahwa apa yang dia lakukan adalah kepentingan bersama, dia menyampaikan harapan kepada pengikutnya agar termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, dia memperlihatkan rasa percaya diri dan keyakinan atas apa yang dikatakan kepada pengikutnya. Dia menunjukkan bahwa dirinya adalah bagian dari kelompok, rendah hati, dan menghargai orang lain. Dia menjunjung etika dan moral dalam berkarya dan mempraktikkan tata nilai sekolah dengan tulus.

2) Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*)

Motivasi yang menginspirasi adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikut untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna.<sup>19</sup> Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya.<sup>20</sup> Pemimpin mengembangkan rasa bangga pada diri anggota atas pekerjaan dan

---

<sup>19</sup> Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.132

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 132

tujuan organisasi tempat ia bekerja.<sup>21</sup> Sebagai pemimpin, dia menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat juang para pengikutnya dan memberi contoh apa yang diharapkan dalam kerja dan kerjasama. Selain itu, dia juga membuat pengikutnya merasa bangga pada tim kerjanya dengan memberikan apresiasi terhadap kontribusi keberhasilan dirinya dan tim kerjanya.

### 3) Rangsangan intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Seorang pemimpin yang transformatif adalah pemimpin yang mengembangkan kompetensi pengikutnya dengan cara memberikan tantangan dan pertanyaan agar pengikutnya berolah pikir mencari cara baru dalam melakukan pekerjaan.<sup>22</sup> Pemimpin merangsang pemikiran kreatif pengikutnya untuk memunculkan gagasan inovatif dalam diri Mereka. Dia juga memperluas cara pandang pengikutnya tentang suatu hal dengan mengajak berpikir dengan berbagai alternatif baru.<sup>23</sup> Dia menyediakan fasilitas bagi pengikutnya untuk terus belajar dan menambah wawasan. Dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan pengikutnya, dia memanfaatkan kesalahan tersebut sebagai media belajar. dengan mengevaluasi kesalahan yang dibuat oleh pengikutnya, Pemimpin

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hlm. 132

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm: 132

<sup>23</sup> Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.131

merangsang pengikutnya untuk memikirkan kembali gagasan/tindakan yang lebih baik.

4) Kepedulian secara perorangan (*Individual Consideration*)

Kepedulian secara perorangan adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan pengikutnya dan membuat para pengikutnya untuk maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka. Pemimpin memperlakukan pengikut dengan penuh rasa hormat, sesuai dengan keunikan masing-masing anggota. Sebagai pemimpin ia mengkaji dan meneliti kemampuan dan kekurangan pengikut, serta mengembangkannya agar pengikut bisa berkontribusi secara maksimal pada organisasi.<sup>24</sup> Selain itu dia juga memberi apresiasi kepada pengikutnya, karena dengan ia memberi apresiasi berarti ia merasa puas karena pengikutnya telah memenuhi standar kerja yang disepakati.

Pemimpin transformatif mampu memahami dan menghargai bawahannya berdasarkan pada kebutuhan bawahannya dan memperhatikan keinginan berpartisipasi bawahannya serta berkembang pada bawahannya. Adapun wujud nyata karakter ini adalah memperhatikan kebutuhan, bertukar pengalaman, selalu menghadirkan dirinya, memberi penghargaan dan hukuman, serta memperhatikan potensi dan kemampuan.

---

<sup>24</sup> Djamaludin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.131

c. Indikator Pemimpin yang menerapkan Kepemimpinan Transformatif.

Menurut Tichy dan Devanna seorang pemimpin yang sudah menerapkan kepemimpinan transformatif, yaitu:<sup>25</sup>

1. Pemimpin menerapkan dirinya sebagai *agen of change*
2. Mereka berani bertindak untuk melakukan perubahan, pemimpin berani mengalami resistensi, menanggung resiko, dan berani menghadapi kenyataan.
3. Pemimpin percaya terhadap pengikut, dengan cara mengembangkan kepercayaan melalui motivasi, kejujuran dan pemberdayaan, peduli terhadap terhadap aspek-aspek humanistik.
4. Pemimpin transformatif menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan seperti mengembangkan rasa empati, simpati, saling menghargai, memperhatikan harkat dan martabat sesama, saling memperdulikan, ramah, bertindak secara santun, peduli terhadap aspek-aspek pribadi dan sosio-emosional.
5. Pemimpin selalu belajar sepanjang hayat.
6. Pemimpin mampu mengatasi permasalahan yang kompleks, tidak menentu dan membingungkan.

---

<sup>25</sup> Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), hlm 97

7. Pemimpin memiliki pandangan jauh kedepan.<sup>26</sup>

d. Kelebihan dan kekurangan Kepemimpinan Transformasional

Dalam tinjauan manajemen, saat ini masih sulit untuk menentukan siapa, kapan, dan bagaimana ilmu tentang kepemimpinan itu muncul, dalam setiap peradaban yang muncul didunia selalu didahului dengan lahirnya tokoh pemimpin yang membangun peradaban tersebut. Dalam ilmu manajemen sendiri, teori tentang kepemimpinan memiliki sejarah yang bisa dirujuk sebagai teori: teori harapan 1957, teori kepemimpinan yang memotivasi 1960-an, teori kepemimpinan yang efektif 1970-an, teori kepemimpinan humanistik 1980-an dan teori gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional 1990-an sampai sekarang.<sup>27</sup>

Para pengembang teori kepemimpinan mengidentifikasi pendekatan transformasional sebagai pendekatan kepemimpinan abad ke-21. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai bentuk kepemimpinan yang mampu meningkatkan komitmen staf, mengkomunikasikan suatu visi dan implementasinya, memberikan kepuasan dalam bekerja, dan mengembangkan fokus yang berorientasi pada klien.

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-

---

<sup>26</sup> Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), hal.97.

<sup>27</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta ,2014), Hal.230-231.

permasalahan yang dihadapi bawahan (stimulus intelektual). Pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.<sup>28</sup>

Meskipun demikian, gaya kepemimpinan transformasional ini memiliki kelebihan dan kekurangan, diantara kelebihanya antara lain:

- a. Tidak membutuhkan biaya yang besar
- b. Komitmen yang timbul terhadap karyawan bersifat mengikat emosional.
- c. Mampu memberdayakan potensi karyawan.
- d. Meningkatkan hubungan interpersonal.

Sedangkan kekurangan dari gaya kepemimpinan transformasional ini sebagai berikut:

- 1) Waktu yang lama agar komitmen bawahan tumbuh terhadap pemimpin
- 2) Tidak ada jaminan keberhasilan pada bawahan secara menyeluruh.
- 3) Membutuhkan perhatian dan keberanian.

---

<sup>28</sup> Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 110

4) Sulit dilakukan pada jumlah bawahan yang banyak.<sup>29</sup>

Kemudian menurut Oshagbeni seperti yang dikutip dalam Rahyuda dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka anggota akan melakukan tugasnya dengan maksimal dikarenakan pemberian tugas dari pemimpin bukanlah suatu beban yang berat. Hal tersebut disebabkan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya sehingga ketika diberikan tugas, anggota akan menerima dengan senang hati. Dalam gaya kepemimpinan transformasional tersebut pemimpin tidak hanya menggunakan kekuasaannya untuk meraih cita-cita.<sup>30</sup>

Selain itu Luthans, juga menerangkan beberapa kelebihan yang terdapat dalam gaya kepemimpinan transformasional antara lain:

- a) Memiliki pemahaman bahwa dirinya adalah alat perubahan
- b) Memiliki keberanian
- c) Memiliki kepercayaan terhadap orang lain
- d) Memiliki motor penggerak nilai-nilai positif
- e) Memiliki kemampuan belajar tanpa mengenal waktu
- f) Memiliki kemampuan ketika menemukan permasalahan kompleks, ambigu dan tidak ada kepastian

---

<sup>29</sup> Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 110

<sup>30</sup> Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD dikecamatan Sidorejo Salatiga*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8 No. 2 2018 hlm. 203



g) Memiliki visi dan misi yang jelas.<sup>31</sup>

e. Perbedaan Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional

Kepemimpinan transaksional dan transformasional memiliki perbedaan, inti teori tersebut adalah bahwa kepemimpinan transaksional memberikan kepada para pengikutnya merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Menurut Bass, pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikutnya dengan (1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas; (2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka lebih tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan permintaan pemimpin tetapi tidak mungkin menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas.<sup>32</sup>

Kemudian, Damarsari menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional yaitu hubungan antara pemimpin dengan bawahannya yang berlandaskan pada adanya pertukaran (*exchange process*) atau adanya

---

<sup>31</sup> Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD dikecamatan Sidorejo Salatiga*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8 No. 2 2018 hlm. 203

<sup>32</sup> Abd Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelegence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 164-165

tawar menawar antara pemimpin dan bawahannya. Sedangkan menurut Daryanto, untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggung jawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Dan menurut Kartono, pemimpin transaksional melebihi dari fungsi manajemen, dimana: (1) pemimpin transaksional adalah pekerja keras, toleran dan adil, (2) pemimpin transaksional bangga dalam mempertahankan segala sesuatu berjalan dengan lancar dan efisien, (3) pemimpin transaksional seringkali menitik beratkan aspek impersonal dari kinerja, seperti rencana, jadwal dan anggaran, (4) pemimpin transaksional memiliki kepekaan akan komitmen pada organisasi serta menyesuaikan diri dengan norma dan nilai yang berlaku dalam organisasinya.<sup>33</sup>

Dari beberapa paparan tersebut diatas, dinyatakan bahwa kepemimpinan transaksional dan transformasional dapat saling berdampingan. Kepemimpinan transaksional membantu mereka dalam manajemen rutin, sedangkan kepemimpinan transformasional membantu mereka dalam mengupayakan perubahan. Meskipun berseberangan, bukan berarti kepemimpinan transaksional tidak baik, kepemimpinan transaksional juga baik, akan tetapi kepemimpinan transformasional masih lebih baik.

---

<sup>33</sup> Mei Hardika Senny, Lanny Wijayaningsih, *Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD dikecamatan Sidorejo Salatiga*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 8 No. 2 2018 hlm. 202

f. Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Implementasi kepemimpinan transformasional dalam bidang pendidikan memang perlu diterapkan seperti kepala sekolah, kepala dinas, dirjen, kepala departemen dan lain sebagainya. Model kepemimpinan ini memang perlu diterapkan sebagai solusi krisis kepemimpinan terutama dalam bidang pendidikan. Adapun alasan mengapa perlu diterapkan model kepemimpinan transformasional didasarkan pendapat Olga Eptropika mengemukakan enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi suatu organisasi, yaitu:

- 1) Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan.
- 3) Membangkitkan komitmen lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi.
- 4) Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian organisasi.
- 5) Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin.
- 6) Mengurangi stress para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 157

Implementasi model kepemimpinan transformasional dalam organisasi/instansi pendidikan perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- a) Mengacu pada nilai-nilai agama yang ada dalam organisasi/instansi atau bahkan suatu negara..
- b) Disesuaikan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam sistem organisasi/instansi tersebut.
- c) Menggali budaya yang ada dalam organisasi tersebut.
- d) Karena sistem pendidikan merupakan suatu sub sistem, maka harus memperhatikan sistem yang lebih besar yang ada di atasnya seperti sistem negara.<sup>35</sup>

### **3. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu proses pendidikan atau sekolah, yang diselenggarakan dengan adanya proses belajar mengajar antara murid dan guru. Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya terutama untuk

---

<sup>35</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 157

memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, sekolah dituntut untuk berperan ganda.<sup>36</sup>

Leadership atau kepala sekolah, indonesia memiliki masalah dalam kepemimpinan. Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadinya imteraksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Maka dari itu, selain menjadi pemimpin sekolah kepala sekolah juga dituntut untuk berperan meyakinkan orang lain tentang perlunya perubahan menuju kondisi yang lebih baik, mengingat terhadap tujuan akhir dari perubahan, membantu proses kelancaran perubahan, khususnya menyelesaikan masalah dan membina hubungan antara pihak yang terkait, kepala sekolah juga berperan menghubungkan orang dengan sumber dana yang diperlukan, sertan mampu membangkitkan semangat para pendidik, staf danjuga pendidik.<sup>37</sup>

#### a. Tugas Kepala Sekolah

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional terdapat tujuh peranutama kepala sekolah, diantaranya sebagai berikut.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Tatti Rosmiyati dan Dedy Achmad Kurniadi, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.157

<sup>37</sup> Tatti Rosmiyati dan Dedy Achmad Kurniadi, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.157

<sup>38</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 128-131

1) Kepala sekolah sebagai edukator atau pendidik

Kepala sekolah sebagai edukator bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Memahami edukator tidak hanya sebagai pendidik saja, akan tetapi seorang edukator harus memahami tentang makna pendidikan, tujuan pendidikan, dan strategi pelaksanaan program pendidikan. Tentunya, seorang kepala sekolah harus mempunyai program kerja yang akan memajukan dan meningkatkan organisasi pendidikan yang dipimpinya.

2) Kepala sekolah sebagai manajer

Kepala sekolah juga bisa dikatakan sebagai manajer, dalam hal ini kepala juga mempunyai tugas: (1) menyusun perencanaan, (2) mengorganisasikan kegiatan, (3) mengarahkan kegiatan, (4) mengkoordinasikan kegiatan, (5) melaksanakan pengawasan, (6) melakukan evaluasi terhadap kegiatan, (7) menentukan kebijakan, (8) mengadakan rapat, (9) mengambil keputusan, (10) mengatur proses belajar mengajar, (11) mengatur ketata usahaan siswa, ketenagaan, sarana dan prasarana, dan keangan sekolah (RAPBS), (12) mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS) dan (13) mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi lainnya.

3) Kepala sekolah sebagai administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasam, kurikulum, kesiswaan, ketatausahaan, ketenagaan, kantor, keuangan, perpustakaan, laboratorium, ruang keterampilan/kesenian, bimbingan konseling, UKS, OSIS, gedung serba guna, media dan gudang.

4) Kepala sekolah sebagai supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas menyelenggarakan kegiatan supervisi pengajaran mengenai: (1) proses belajar mengajar, (2) kegiatan bimbingan dan konseling, (3) kegiatan ekstrakurikuler, (4) kegiatan ketatausahaan, (5) kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait, (6) sarana dan prasarana, dan (7) kegiatan OSIS.

5) Kepala sekolah sebagai pemimpin (*Leader*)

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, antara lain: (1) dapat dipercaya, jujur dan tanggung jawab, (2) memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, (3) memiliki visi dan memahami misi, (4) mengambil keputusan intern dan ekstern sekolah, dan (5) membuat, mencari dan memilih gagasan baru.

6) Kepala sebagai inovator

Kepala sekolah sebagai inovator mempunyai tugas sebagai berikut: (1) melakukan pembaharuan dibidang KBM, BK, ekstrakurikuler, dan pengadaan, (2) melaksanakan pembinaan guru dan karyawan, dan (3) melakukan pembaharuan dalam menggali sumber daya dikomite sekolah dan masyarakat.

7) Kepala sekolah sebagai motivator

Kepala sekolah sebagai motivator memiliki tugas sebagai berikut: (1) mengatur ruang kantor yang kondusif untuk bekerja, (2) mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM/BK, (3) mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktik, (4) mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar, (5) mengatur halaman dan lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur, (6) menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan, (7) menciptakan hubungan kerja antara sekolah dan lingkungan, dan (8) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.<sup>39</sup>

b. Karakteristik kepala sekolah yang ideal

Kepala sekolah merupakan karir tertinggi dari seorang guru. Penunjukan dan pengangkatan kepala sekolah harus bahkan wajib memenuhi persyaratan yang sangat banyak. Persyaratan yang baku

---

<sup>39</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 131



tersebut diantaranya pernah menjadi salah satu pembina, wakil kepala sekolah, menguasai berbagai manajemen sekolah, mampu memimpin, berwibawa, adil, mampu melaksanakan tugas-tugas dalam kepemimpinannya, mampu mewujudkan visi dan misi sekolah.<sup>40</sup>

Untuk meningkatkan mutu pendidikan pada sebuah sekolah, semua peran serta *Stakeholder* baik pemerintah, masyarakat maupun guru harus bahu membahu. Disamping itu, peran tenaga pendidikan haruslah menjadi tulang punggung utama. Suatu institusi pendidikan yang dikatakan bermutu dapat dilihat dari prestasi kelulusan yang tinggi, sekolah yang aman, nyaman, kondusif, tenaga pendidik yang berkualitas dan banyak indikator-indikator lainnya.<sup>41</sup>

Kemudian untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu pada sebuah sekolah adalah maka seorang kepala sekolah berperan sebagai *top manager*. Namun saat ini, banyak sekali kepala sekolah yang gagal memimpin sekolah yang dipimpinnya menjadi sekolah yang bermutu. Sehingga muncul dimasyarakat bahwa “Sekolah tanpa guru tidak akan sukses, tetapi sekolah tanpa kepala sekolah asalkan ada guru maka program pendidikan disekolah tetap bisa dilaksanakan”. Dengan demikian, fungsi kepala sekolah dianggap sudah tidak terlalu berpengaruh. Maka dari itu untuk mendapatkan kepala sekolah yang baik

---

<sup>40</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 135

<sup>41</sup> *Ibid*, Wahyudi, hal.135

dan ideal serta dapat membuat maju dan berkembang dalam organisasi pendidikan, maka berikut karakteristik kepala sekolah yang ideal, antara lain:

- a) Memiliki visi dan misi strategis yang jelas.
- b) Mampu mengkoordinasikan dan menyetarakan sumber daya dengan tujuan yang jelas.
- c) Mampu mengambil keputusan secara terampil.
- d) Toleran terhadap perbedaan pada setiap orang, tetapi tidak toleran terhadap orang-orang yang meremehkan kualitas, prestasi, standar, dan nilai-nilai.
- e) Melakukan mobilisasi terhadap sumber daya.
- f) Menggunakan sistem sebagai cara berfikir.
- g) Mengelola dan menganalisis sekolah.
- h) Menggunakan imput manajemen.
- i) Menjalankan perannya sebagai manajer.
- j) Melaksanakan dimensi-dimensi tugas, proses, lingkungan, dan keterampilan personal.
- k) Merumuskan sasaran.
- l) Memilih fungsi-fungsi yang diperlukan untuk mencapai sasaran.
- m) Melakukan analisis SWOT.

- n) Mengupayakan langkah-langkah untuk meniadakan persoalan.
- o) Menggalang *team work* yang cerdas dan kompak.<sup>42</sup>

#### **4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah**

Avolio et. Al., Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Perubahan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi pegawai agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Lebih lanjut lagi Avolio et. Al. Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antar pemimpin dan pengikutnya, bukan hanya sekedar perjanjian tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen.<sup>43</sup>

Kemudian Gushes et. Al. Sebagai mana dikutip dari Doni Juni Priansa, yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta ketersediaan mereka untuk bekerja untuk mewujudkan visi pemimpin. Dan Luthans menyatakan bahwa pemimpin transformasional lebih sering memakai

---

<sup>42</sup> Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 136

<sup>43</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 231

taktik legitimasi dan melahirkan tingkat identifikasi dan internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan mengembangkan pengikutnya.<sup>44</sup>

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkenaan juga dengan kemampuan kepala sekolah untuk memotivasi sumberdaya manusia yang ada disekolah agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya, dimana segala hal yang diberikan dalam pekerjaan merupakan semata-mata demi kepentingan kemajuan sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara kepala sekolah dengan sumberdaya yang ada disekolah, bukan hanya sebuah perjanjian, tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen demi kepentingan sekolah.<sup>45</sup>

a. Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun didalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi para karyawan dengan memberikan

---

<sup>44</sup> *Ibid.* Donni Juni Priansa, hal.231-232

<sup>45</sup> Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 232

motivasi, menciptakan suasana yang kondusif yang dapat memacu peningkatan prestasi bawahannya.

Perusahaan yang sukses memiliki pemimpin yang memandang bawahannya sebagai aset, bukan hanya sekedar faktor produksi yang memerlukan biaya. Perusahaan melihat dan menganggap karyawan sebagai aset yang harus dikembangkan agar dapat menciptakan nilai bagi perusahaan. Dengan memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan, maka *feedback* yang dapat diperoleh perusahaan adalah bentuk komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen tersebut bisa diperoleh jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional didalam dirinya.<sup>46</sup>

Dengan demikian kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan dimana terjadi peningkatan 3 (tiga) kepercayaan kepada pemimpin, yaitu: motivasi, kepuasan kerja, serta mampu mengurangi konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

## **5. Kepemimpinan Transformasional Trend Kepemimpinan di Masa Mendatang**

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini adalah zaman dimana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya

---

<sup>46</sup> Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 107-109

sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan konsep Maslow yang menyatakan bahwa manusia pada era ini memiliki kebutuhan yang berkembang hingga pada keinginan untuk dapat mengaktualisasikan diri. Seseorang dengan gaya kepemimpinan ini adalah seorang pemimpin yang nyata menginspirasi timnya secara konstan dengan visi masa depan bersama. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada kebutuhan pengikutnya. Pemimpin mengubah kesadaran pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru dan mampu membangkitkan serta mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra agar dapat mencapai tujuan kelompok bersama.

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional mengarah pada upaya mempertahankan atau melanjutkan status dua tipe tersebut. Sedangkan dengan kepemimpinan transformasional, atau sering juga kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melebihi harapan. Dalam hal ini karyawan merasa percaya, kagum, dan hormat kepada pemimpinnya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih apa yang diharapkan dari mereka. Bahkan mereka jarang melampaui apa yang mereka pikirkan dapat mereka lakukan. Model pemimpin yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir ini didasarkan lebih pada upaya pemimpin untuk mengubah berbagai nilai, keyakinan, dan kebutuhan para bawahan.

Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menjawab tantangan perubahan yang terjadi pada saat ini. Perubahan yang terjadi akibat adanya

kemajuan diberbagai bidang kehidupan manusia, tidak terkecuali perubahan pada kebutuhan individu, yaitu individu yang ingin mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan, tetapi menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan dengan lebih memperhatikan faktor manusia, kinerjanya, dan pertumbuhan dari organisasinya.<sup>47</sup>

## **B. Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan yang telah peneliti lakukan terkait tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah diakui bahwa pengamatan yang dilakukan belum ada penulis yang mengkaji hal ini baik dalam bentuk kajian, skripsi dan hal serupa, terutama di UNIMMA. Untuk itu, penulis mengambil referensi kajian dari beberapa sumber diantaranya:

1. Penelitian oleh Surya Wijaya dengan judul “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar di Sukoharjo dalam Menjalin Hubungan Baik Guru dan Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara dan semi-terstruktur secara pertanyaan terbuka dengan tujuan mendapatkan data empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung digunakan oleh kepala sekolah dalam rangka mengelola guru dan karyawan sekolah.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Hani Handoko, Fandy Tjiptono, “Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*. Vol 11No.1 (September 1996), hal.10.

<sup>48</sup> Surya Wijaya, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar di sukoharjo dalam menjalin hubungan baik guru dan karyawan, 2020.

2. Penelitian oleh Randa Krismon “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kerinci.<sup>49</sup>
3. Penelitian oleh Rohmah Azzahra, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada dilembaga pendidikan SMA Al Kautsar Bandar Lampung telah sesuai dengan apa yang teori katakan dengan pembuktian adanya sikap kepemimpinan kepala sekolah diantaranya kedisiplinan, wibawa, ketegasan dalam berpendapat, kepedulian terhadap lingkungan, komunikasi yang terbuka, mengutamakan *team work* dalam setiap kegiatan, menerapkan kata-kata mutiara yang memfokuskan visi dan misi sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung seperti memasang lukisan dan kata-kata motivasi disetiap ruangan kelas, pendidik dan halaman sekolah, serta memberikan pembinaan terhadap guru yang bermasalah dan memberikan motivasi terhadap semua sumber daya manusia yang ada di sekolah guna

---

<sup>49</sup> Randa Krismon, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kerinci, 2021.



memajukan dan mengembangkan sekolah serta menunjukan kepemimpinan transformasional yang diterapkannya, kemudian dapat diperkuat juga dengan banyaknya data peserta didik dan pendidik yang berprestasi serta pemberian umroh gratis bagi pendidik dan pegawai setiap tahunnya dengan syarat pendidik dan pegawai yang menjabat minimal 7 tahun di lembaga tersebut.<sup>50</sup>

4. Penelitian oleh Siti Syukrotul Amalia, “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyah Rajeg”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah berjalan dengan cukup baik, hanya saja belum sempurna. Hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah yang dapat dijadikan teladan oleh guru dan staf, dan kepala sekolah dapat mengajarkan kepada guru dan staf untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa dan para orang tua.<sup>51</sup>

Dari keempat penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Akan tetapi fokus kajian pada penelitian ini yang berbeda. Dalam penelitian Surya Wijaya gaya kepemimpinan transformasional cenderung digunakan oleh kepala sekolah dalam rangka mengelola guru dan karyawan sekolah. Selanjutnya, penelitian

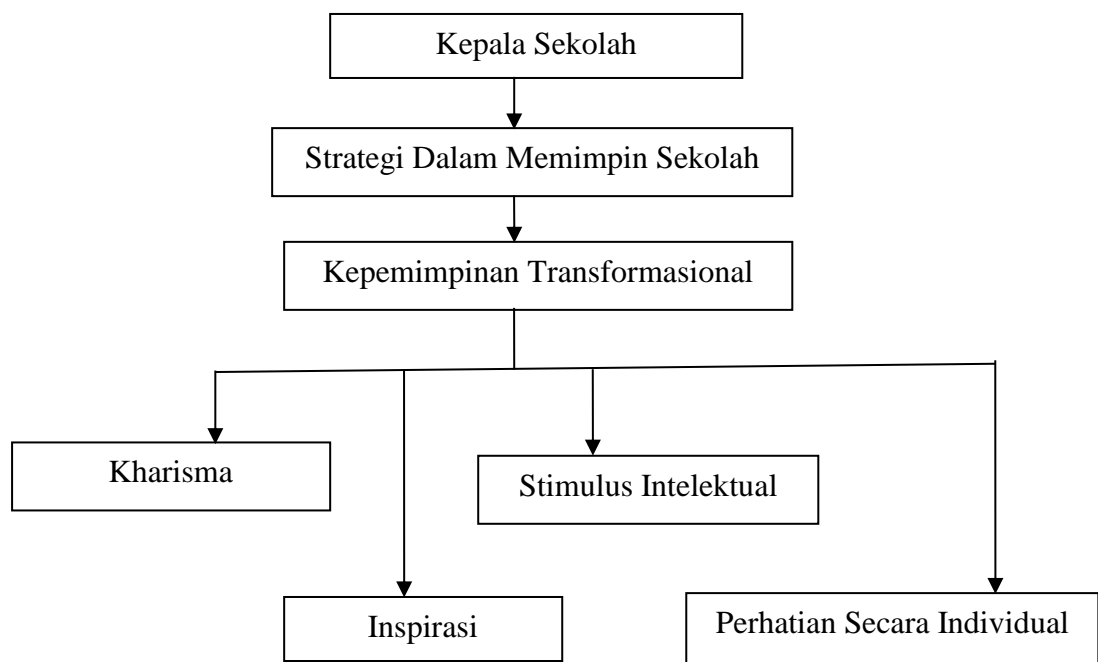
---

<sup>50</sup> Rohmah Azzahra, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung*, 2020.

<sup>51</sup> Siti Syukrotul Amalia, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyah Rajeg*, 2017.

Randa Krismon gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Selain itu, pada penelitian Rohmah Azzahra membahas keterkaitan teori dengan pembuktian adanya sikap kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan dalam penelitian Siti Syukrotul Amalia membahas implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang sudah cukup berjalan dengan baik. Oleh karena itu, berbeda dengan penelitian ini dimana penelitian ini akan membahas tentang kepemimpinan transformasional dengan fokus penelitian pada Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*), Rangsangan intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan Kepedulian secara perorangan (*Individual Consideration*).

### C. Kerangka Berfikir



Gambar 1. Bagan Kerangka Berfikir

Kepala sekolah memiliki berbagai strategi dalam menjalankan kepemimpinan di sekolah. Hal tersebut bergantung pada tingkat pendidikan, pengalaman, pemahaman terhadap kondisi dan kompetensi bawahannya serta situasi yang dihadapinya. Kepala sekolah diharapkan mampu mengelola sumber daya baik manusia maupun non manusia secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan sekolah.

Paradigma kepemimpinan kepala sekolah profesional sangat diperlukan. Strategi kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Pada penelitian kali ini peneliti akan membahas empat komponen kepemimpinan transformasional yaitu komponen pengaruh yang diidealkan/kharisma, Motivasi yang menginspirasi, stimulus intelektual, dan kepedulian individu.

Komponen pengaruh yang diidealkan/kharisma, yaitu (1) melibatkan para staf guru dan pegawai dan *stakeholder* lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah, (2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan, (3) mengembangkan karakter pribadi yang jujur, terpuji, dapat dipercaya, dan memiliki integritas yang tinggi, (4) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut dan arif.

Komponen Motivasi yang menginspirasi, yaitu (1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolegial, (2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkat produktivitas kerja, (3)

mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai konsesus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk selalu lebih maju, (4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, (5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, karyawan dan siswa, (6) mengembangkan kerjasama tim yang kuat dan kompak.

Komponen stimulus intelektual, yaitu (1) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, (2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada memaksakan kehendak kepala sekolah, (3) kepemimpinan yang mendidik, (4) komponen dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

Komponen kepedulian individu, yaitu (1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kebutuhan para anggota, (2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, (3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup>Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah: Visi dan Strategi Sukses era Teknologi, Situasi krisis, dan internasionalisasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hal. 47-49

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Peneliti ini menggunakan metode Kualitatif. Penelitian kualitatif disebut juga dengan interpretative research, naturalistic research, atau phenomenological research. Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), serta lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Pendekatan kualitatif juga lebih mementingkan proses daripada hasil akhir. Oleh karena itu urutan kegiatan dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan. Tujuan utama penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif adalah mengembangkan pengertian, konsep-konsep, yang pada akhirnya menjadi teori. Tahap ini dikenal sebagai “grounded theory research”.<sup>53</sup>

Pendekatan penelitian dalam skripsi ini adalah pendekatan deskriptif.. Penggunaan deskriptif dalam penelitian ini untuk menggambarkan obyek penelitian atau kondisi lapangan secara naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi latar yang alamiah atau apa adanya. Dengan demikian, kondisi

---

<sup>53</sup> Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019), hlm.6-7

pada saat peneliti memasuki lapangan, selama berada di lapangan, dan setelah keluar dari lapangan, kondisi kondisi objek yang diteliti relatif tidak berubah.<sup>54</sup>

## **B. Subjek dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih sebagai lokasi yang ingin diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan proposal skripsi. Adapun dalam proposal skripsi ini, lokasi penelitian terletak di SD Muhammadiyah 2 alternatif Kota Magelang.

Subyek penelitian ini adalah sumber utama yang hendak diamati agar mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Subjek dalam penelitian ini adalah orang yang mempunyai data tentang informasi yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini, penulis memilih seorang kepala sekolah dan guru di SD Muhammadiyah 2 alternatif Kota Magelang untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut. Alasan penulis memilih kepala sekolah dalam penelitian ini karena kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang memiliki wewenang paling besar dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di sekolah, dan alasan peneliti memilih guru dalam penelitian ini adalah untuk memperkuat pengumpulan data penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Muhammadiyah 2 alternatif Kota Magelang. ketiga subjek penelitian dipilih

---

<sup>54</sup> Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis* (Yogyakarta: Suaka Media, 2015), hlm.8

dikarenakan ketika guru tersebut merupakan guru senior dan sering berinteraksi dengan kepala sekolah.

### **C. Sumber Data**

Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang adalah sumber data primer. Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian yaitu kepala sekolah, Guru dan karyawan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti. Metode yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah dengan wawancara dan observasi atau pengamatan.<sup>55</sup>

### **D. Keabsahan Data**

Pengecekan keabsahan data dilakukan agar data yang dikumpulkan valid dan sesuai dengan fakta yang terdapat di lapangan maka pengecekan keabsahan data dilakukan dengan cara-cara berikut:

#### **1. Kredibilitas**

Sebagai instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif adalah penelitian sendiri, sehingga sangat dimungkinkan dalam pelaksanaan di lapangan terjadi kecondongan purbasangka (bias), untuk menghindari hal tersebut, data yang diperoleh perlu diuji kredibilitasnya (derajat kepercayaan).

---

<sup>55</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm.22

Pengecekan kredibilitas (derajat kepercayaan) data perlu dilakukan untuk membuktikan apakah yang diamati oleh peneliti benar-benar sesuai dengan apa yang sesungguhnya terjadi secara wajar di lapangan. Derajat kepercayaan data (keaslian data) dalam penelitian kualitatif digunakan untuk memenuhi kriteria (nilai) kebenaran yang bersifat emik, baik bagi Pembaca maupun subjek yang diteliti.

## 2. Transferabilitas

Transferabilitas atau keteralihan dalam penelitian kualitatif dapat dicapai dengan cara uraian rinci. Untuk kepentingan ini, Peneliti berusaha melaporkan hasil penelitiannya secara rinci. Uraian laporan di usahakan dapat mengungkapkan secara khusus segala sesuatu yang diperlukan oleh Pembaca, Agar para pembaca dapat memahami temuan-temuan yang diperoleh oleh penemuan itu sendiri.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

### a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati perilaku dalam situasi tertentu kemudian mencatat peristiwa yang diamati dengan sistematis dan memaknai peristiwa yang diamati.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Ni'matuzahroh, Susanti Prasetyaningrum, *Observasi Teori dan Aplikasi dalam Psikologi* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2018), hlm.4



Observasi dalam sebuah penelitian menjadi bagian terpenting yang dilakukan oleh peneliti, sebab dalam observasi keadaan subjek maupun objek penelitian dapat dilihat dan dirasakan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini, observasi yang peneliti gunakan adalah observasi partisipasi pasif, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang untuk melihat bagaimana Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah tersebut.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses percakapan yang dilakukan oleh *Interviewer* dan *interviewee* dengan tujuan tertentu, dengan pedoman, dan biasa bertatapmuka maupun melalui alat komunikasi tertentu.<sup>57</sup>

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan Wawancara terstruktur yang disusun secara terinci. Wawancara dilakukan secara langsung dengan kepala sekolah dan guru di SD Muhammadiyah 2 alternatif Kota Magelang. Adapun yang diajukan dalam wawancara diantaranya tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah tersebut.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti bahan-bahan tertulis.<sup>58</sup> Teknik ini digunakan ketika mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan baik itu berupa dokumen, angket dan

---

<sup>57</sup> Fandi Rosi Sarwo Edi, *Teori Wawancara Psikodignostik* (Yogyakarta: Leutika Prio, 2016), hlm.3

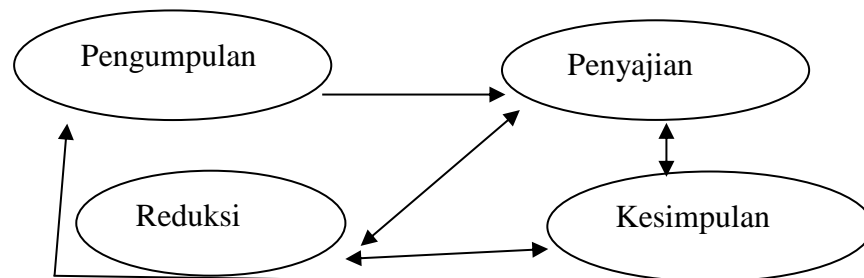
<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta,2006), hlm 158.

sebagainya. telaah dokumentasi merupakan salah satu teknik penting dalam suatu Penelitian dengan mengumpulkan informasi yang telah ada ada pada lembaga terkait. dalam penelitian ini, peneliti menelaah dokumen seperti profil sekolah, jurnal guru, jurnal siswa, dan sarana prasarana serta data-data lain yang menurut peneliti sebagai pendukung penelitian.

#### F. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dianalisis selama proses pengumpulan data dilakukan sampai penelitian selesai dikerjakan.<sup>59</sup> Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara terpadu, artinya analisis telah dilakukan sejak di lapangan dengan penyusunan data atau bahan empiris menjadi pola-pola dan berbagai kategori secara tepat.

Bahan empiris yang terhimpun dianalisis dengan menggunakan tiga langkah analisis yaitu Pengumpulan Data mengklarifikasikan data kedalam satuan-satuan yang sama, reduksi data yang tidak digunakan, menyajikan data dan menarik kesimpulan atau verifikasi data. Alur analisis data sebagaimana bagan berikut ini:



Gambar 2. Teknik Analisis Data

<sup>59</sup> Wahidmurni, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, (Malang: UIN, 2017), hlm. 13

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Komponen pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*) yang dimiliki kepala SD Muhammadiyah 2 Alternatif Magelang yaitu kepala sekolah selalu melibatkan guru, karyawan, pengawas pembina, komite sekolah dan tokoh masyarakat baik dalam penyusunan visi, misi, tujuan, dan program kegiatan sekolah, selalu mengadakan rapat rutin terkait dengan kendala yang dihadapi dalam program kegiatan sekolah.
2. Komponen Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*) yang dimiliki kepala SD Muhammadiyah 2 Alternatif Magelang yaitu kepala sekolah tidak hanya memakai satu gaya kepemimpinan tapi selalu melihat situasi dan kondisi yang dihadapi. Nilai yang ditanamkan oleh kepala sekolah SD Muhammadiyah 2 Alternatif Magelang antara lain menumbuhkan percaya diri guru dan karyawan dalam bentuk motivasi, saling salam, sapa, senyum. Kepala sekolah selalu bergabung dengan guru dan karyawan saat jam istirahat, atau saat tidak ada tugas atau kewajiban yang harus diselesaikan.
3. Komponen Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*) yang dimiliki kepala SD Muhammadiyah 2 Alternatif Magelang yaitu kepala sekolah menanamkan penyelesaian kerja secara profesionalisme, mengadakan pelatihan, mengikutsertakan guru dan karyawan dalam peningkatan

kompetensi guru, dan kepala sekolah senantiasa memberikan dorongan motivasi.

4. Komponen Kepedulian secara perorangan (*Individual Consideration*) *individualized consideration* yang dimiliki kepala SD Muhammadiyah 2 Alternatif Kota Magelang yaitu kepala sekolah selalu menindaklanjuti kebutuhan guru, karyawan maupun siswa.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini maka peneliti memberikan saran yaitu bahwa kepala SD Muhammadiyah 2 Alternatif Magelang agar selalu mempertahankan dan meningkatkan empat komponen kepemimpinan transformasional dalam praktik kepemimpinannya di SD Muhammadiyah 2 Alternatif Magelang, agar sekolah dapat senantiasa berkembang dan menuju sekolah yang unggul dan berbudi Islami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. S. (2017). Implementasi Kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyah Rajeg. *Skripsi*.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azzahra, R. (2020). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung. *Skripsi*.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). , *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Danim, S., & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, & Rahmawati, T. (2013). , *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Depag. (2001). Perencanaan Pendidikan Menuju Madrasah Mandiri. *Undang-Undang RI, 32-34*.
- Djafri, N. (2016). *Managemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Managemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- E.Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*,. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fatimah, S. (2015). *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Alfabeta.
- Firdianti, A. (2018). *Implementasi Managemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*. Yogyakarta: CV. Gre Publishing.
- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.

- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Indonesia, T. D. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Iskandar, D. H. (2019). *Pemimpin Bermakna*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Jelantik, K. (2015). *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Krismon, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kerinci. *Skripsi*.
- Masaong, A. K. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intellegence*. Bandung: Alfabeta.
- Muhith, A., & Setiawan, B. A. (2013). *Transformational Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mulyono. (2009). *Education Leadership: Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: UIN Malang.
- Muslich, M. (2017). *Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Napitulu, R., Putra, D. H., & Salahuddun. (2019). *Dasar-dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nasutiom, M. N. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ni'matuzahroh, & Prasetyaningrum, S. (2018). *Observasi Teori dan Aplikasi dalam Psikologi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Jakarta: Indeks.
- Nurmayanti, L. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 20.
- Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.

- Rosmiyati, T., & Kurniadi, D. A. (2009). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rukin. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Sarwo Edi, F. R. (2016). *Teori Wawancara Psikodignostik*. Yogyakarta: Leutika Prio.
- Senny, M. H., & Wijayaningsih, L. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 203.
- Slameto. (2019). *Strategi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dengan Profesional*. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Sugiarto, E. (2015). *Menyusun Proposal Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi di Lengkapi dengan Metode*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparman. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru, Sebuah Pengantar Teoritik*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Usman, A., Harun, C. Z., & AR, M. (2016). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah pada SMA Negeri 5 Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 6.
- Wahed, A. (2016). Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Permasalahannya. *Jurnal AL-Ibrah*, 173.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif. 13.
- Wijaya, S. (2020). gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar di sukoharjo dalam menjalin hubungan baik guru dan karyawan. *Skripsi*.
- Yani, A. T. (2012). *Otonomi Pendidikan Itu MBS dan Pengambilan Keputusan Partisipatif*. Bandung: Humaniora.
- Yunita, S. (2020). Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2.