

***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENGELOLA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR  
SE-KELURAHAN BANJARSARI METRO UTARA**

(Skripsi)

Oleh

**SHAFI MUTIARA MAHARANI**

2053053002



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

## **ABSTRAK**

### ***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR SE-KELURAHAN BANJARSARI METRO UTARA**

**Oleh:**

**SHAFI MUTIARA MAHARANI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengelola sekolah di sekolah dasar Negeri Se-Kelurahan Banjarsari, Metro Utara. Rancangan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan lembar wawancara dengan 9 orang narasumber yaitu kepala sekolah dan pendidik serta lembar observasi digunakan untuk mengetahui sarana dan prasarana sekolah. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam mengelola sekolah kepala sekolah menjalankan perannya sesuai indikator sebagai pembaru, memberi teladan, mendorong kinerja pendidik, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuannya terus menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit, Dari hasil penelitian, pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pembelajaran sudah cukup baik meskipun ada beberapa hal yang belum dilakukan oleh kepala sekolah karena kendala yang ada. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang didapatkan, kepala sekolah dapat dikatakan sudah menjalankan perannya dengan baik.

**Kata kunci :** transformasional, pengelolaan sekolah, sekolah dasar

## **ABSTRACT**

### ***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR SE-KELURAHAN BANJARSARI METRO UTARA***

*By:*

**SHAFI MUTIARA MAHARANI**

This research aims to determine the transformational leadership of school principals in managing schools in state elementary schools in Banjarsari Subdistrict, North Metro. The research design used was descriptive qualitative. Data collection techniques used interview sheets with 9 sources, namely school principals and educators, and observation sheets were used to find out school facilities and infrastructure. From the research results it can be concluded that in managing schools the principal carries out his role according to the indicators as a reformer, setting an example, encouraging the performance of educators, harmonizing the work environment, empowering subordinates, acting on a value system, improving his abilities continuously, and being able to face complex situations. The results of the research show that the implementation of transformational leadership by school principals to improve the quality of learning is quite good, although there are several things that have not been done by school principals due to existing obstacles. Based on the results of interviews, observations and documentation obtained, the school principal can be said to have carried out his role well.

**Keywords:** transformational, managing schools, elementary schools.

***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENGELOLA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR  
SE-KELURAHAN BANJARSARI METRO UTARA**

Oleh

**SHAFI MUTIARA MAHARANI**  
Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

**SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2024**

Judul Skripsi : **TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENGELOLA SEKOLAH DI  
SEKOLAH DASAR SEKELURAHAN  
BANJARSARI, METRO UTARA**

Nama Mahasiswa : **Shafa Mutiara Maharani**

No. Pokok Mahasiswa : **2053053002**

Program Studi : **S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**MENGESAHKAN**

**1. Komisi Pembimbing**

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si.**  
NIP 19741220 200912 1 002

**Frida Destini, M.Pd.**  
NIP 198912292019032019

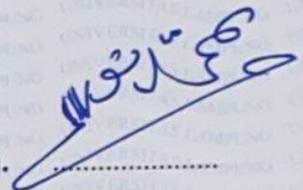
**2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan**

**Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si.**  
NIP 19741220 200912 1 002

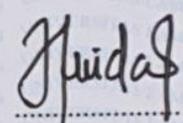
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

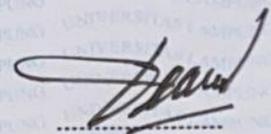
**Ketua : Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si.**



**Sekretaris : Frida Destini, M.Pd.**



**Penguji Utama : Dr. Darsono, M.Pd.**



**Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**Prof. Dr. Sunyono, M.Si.**  
**NIP 19651230 199111 1 001**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 Februari 2024**

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shafa Mutiara Maharani

NPM : 2053053002

Program studi : S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Transformational Leadership Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Di Sekolah Dasar Sekelurahan Banjarsari, Metro Utara ” tersebut adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Metro, 22 Februari 2024  
Yang Membuat Pernyataan,



**Shafa Mutiara Maharani**  
**NPM 2053053002**

## RIWAYAT HIDUP



Peneliti dilahirkan di Pringsewu 24 Maret 2002, Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung, sebagai anak tunggal, pasangan Bapak Misbah Ansori dan Siti Nurlaili. Pendidikan formal yang telah diselesaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. SD Negeri 1 Wargomulyo, diselesaikan pada tahun 2014
2. SMP Negeri 1 Ambarawa, diselesaikan pada tahun 2017
3. SMA Negeri 1 Pringsewu, diselesaikan pada tahun 2020

Pada tahun 2020, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Universitas Lampung melalui jalur SMMPTN. Selama menjadi mahasiswa, peneliti aktif di organisasi RACANA pada tahun 2020 sebagai staff anggota dan mengikuti organisasi FORKOM PGSD pada tahun 2020 sebagai staff anggota.

**MOTTO**

*“Membaca buku-buku yang baik berarti memberi makanan rohani yang baik”*

(Buya Hamka)

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih, Maha Penyayang. Alhamdulillahillobbil"alamin „ala kullii hal, sujud syukur kepada sang Maha Kuasa, dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan karya sederhana ini kepada:*

**Orang Tua tercinta:**

**Papa tercinta Misbah Ansori dan Mama Tercinta Siti Nurlaili  
Kepada Ayah Dudi Paryanto Dan Bunda Etika Indah Prastiani**

*Terima kasih atas segala kasih sayang dan pengorbanan yang senantiasa mendidik, merawat, bekerja keras demi kebahagiaan anaknya. Memberikan motivasi tiada henti, selalu mendoakan dan mendukung di setiap langkahku...*

## SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah- Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ *Transformational Leadership* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Dalam Kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., Dekan FKIP Universitas Lampung
3. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin., M.Ag. M.S.i., Ketua jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Lampung dan selaku dosen pembimbing 1 atas kesediaannya memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan selama proses skripsi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd., Plt. Ketua program studi PGSD FKIP Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Riswandi., M.Pd., Selaku Pembimbing akademik atas kesediaannya memberikan bimbingan, motivasi dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Frida Destini., M.Pd., selaku dosen pembimbing 2 atas kesediaannya memberikan bimbingan, perhatian, ilmu pengetahuan, masukan selai kuliah dan proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Darsono, M.Pd., selaku dosen pembahas atas kesediaannya memberikan bimbingan, motivasi, ilmu pengetahuan dan saran selan proses penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Administrasi S-1 PGSD Kampus B dan Kampus Pusat FKIP Universitas Lampung.

9. Kepala Sekolah dan Dewan Guru SD Negeri 1 Metro Utara yang telah memberikan izin dan membantu peneliti.
10. Kepala Sekolah dan Dewan Guru SD Negeri 2 Metro Utara yang telah memberikan izin dan membantu peneliti.
11. Kepala Sekolah dan Dewan Guru SD Negeri 3 Metro Utara yang telah memberikan izin dan membantu peneliti.
12. Keluarga besar yang selalu mendukung penyusun. Papa dan Mama
13. Kepada Laras Putia dan Refiana Sari yang menemani dikala susah dan senang, tidak pernah berhenti memberikan semangat serta selalu setia berproses bersama.
14. Rekan Mahasiswa S1 PGSD FKIP Universitas Lampung angkatan 2020.
15. Semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan kepada peneliti. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 08 Desember 2023  
Peneliti,

**Shafa Mutiara Maharani**  
NPM 2053053002

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
I.I. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Fokus Penelitian .....	10
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Transformational Leadership .....	13
2.1.2. Ciri Dominan Kepemimpinan Transformasional .....	16
2.1.3. Komponen Perilaku Kepemimpinan <i>Transformational</i> .....	18
2.1.4. Prinsip Prinsip Kepemimpinan <i>Transformational</i> .....	20
2.1.5. Pola Dalam Kepemimpinan <i>Transformational</i> .....	22
2.1.6. Indikator Kepemimpinan Ttransformational .....	23
2.2. Mengelola Sekolah .....	26
2.3. Sekolah Dasar .....	27
2.4. Penelitian Relevan .....	27
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	35
3.2. Deskripsi Subjek Dan Objek Penelitian .....	36
3.2.1. Subjek Penelitian .....	36
3.2.2. Objek Penelitian.....	36

3.3. <i>Setting</i> Penelitian.....	36
3.3.1. Waktu Penelitian.....	36
3.3.2. Tempat Penelitian .....	36
3.4. Tahap-Tahap Penelitian.....	36
3.4.1. Tahap Pra Penelitian .....	36
3.4.2. Tahap Pekerjaan Lapangan.....	36
3.4.3. Tahap Analisis Data .....	37
3.5. Sumber Data Penelitian .....	37
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.7. Instrumen Penelitian.....	39
3.7.1. Kehadiran Peneliti .....	39
3.8. Teknik Analisis Data .....	40
3.9. Uji Keabsahan Data.....	42
<b>IV. PAPARAN DATA, TEMUAN, DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Paparan Data.....	45
4.2. Paparan Data Penelitian.....	45
4.3. Temuan Penelitian .....	49
4.3.1. Pembaharu .....	49
4.3.2. Memberi Teladan.....	51
4.3.3. Mendorong Kinerja Pendidik.....	54
4.3.4. Mengharmoniskan lingkungan kerja .....	56
4.3.5. Memberdayakan bawahan .....	58
4.3.6. Bertindak Sistem Nilai.....	61
4.3.7. Meningkatkan Kemampuannya Terus Menerus .....	63
5.3.8. Mampu menghadapi situasi yang rumit.....	65
4.4. Pembahasan .....	68
4.5. Keterbatasan Pembaca.....	72
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Kepemimpinan Transfomational SD Negeri 1 Metro Utara .....	4
2. Indikator Kepemimpinan Transfomational Kepala SD Negeri 2 Metro Utara ...	5
3. Indikator Kepemimpinan Transfomational Kepala Sekolah di SD Negeri 3 Metro Utara .....	7
4. Uji Keabsahan Data.....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Penyusunan kode.....	38
2. Ilustrasi Model Miles dan Huberman dalam Murdiyanto (2020; 78) .....	40
3. Diagram Pembaharu.....	51
4. Pemberi Keteladanan .....	53
5. Diagram Mendorong Kinerja Pendidik.....	55
6. Mengharmoniskan lingkungan kerja.....	58
7. Memberdayakan Bawahan .....	60
8. Kepala Sekolah bertindak sistem nilai .....	63
9. Indikator Meningkatkan Kemampuan Terus Menerus .....	65
10. Indikator Mampu Menghadapi Situasi Yang Rumit. ....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Deskripsi Penelitian .....	81
2. Tabel Jadwal Penelitian .....	83
3. Penelitian Pendahuluan .....	84
4. Penelitian Pendahuluan .....	85
5. Surat Balasan Penelitian.....	86
6. Surat Balasan Penelitian.....	87
7. Surat balasan Penelitian .....	88
8. Surat Izin Penelitian .....	89
9. Surat Izin Penelitian .....	90
10. Surat Izin Penelitian .....	91
11. Surat Balasan Penelitian.....	92
12. Surat Balasan Penelitian.....	93
13. Surat Balasan Penelitian.....	94
14. Pedoman Wawancara .....	95
15. Wawancara Kepala Sekolah.....	97
16. Pedoman Wawancara Pendidik.....	98
17. Pedoman Observasi Kepemimpinan Transformasional .....	99
18. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 1 Metro Utara .....	101
19. Hasil Wawancara Pendidik 1 SD Negeri 1 Metro Utara.....	103
20. Hasil Wawancara Pendidik 2 SD Negeri 1 Metro Utara.....	105
21. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 2 Metro Utara .....	107
22. Hasil Wawancara Pendidik 1 Sekolah SD Negeri 2 Metro Utara.....	109
23. Hasil Wawancara Pendidik 2 SD Negeri 2 Metro Utara.....	111
24. Hasil Wawancara Kepala SD Negeri 3 Metro Utara .....	112
25. Hasil Wawancara Pendidik 1 SD Negeri 3 Metro Utara.....	114
26. Hasil Wawancara Pendidik 2 SD Negeri 3 Metro Utara.....	115
27. Hasil Observasi Kepemimpinan Transfomational SD Negeri 1 Metro Utara	117
28. Hasil Observasi Kepemimpinan Transfomational Kepala SD Negeri 2 Metro Utara.....	118
29. Hasil Observasi Kepemimpinan Transfomational Kepala Sekolah di SD Negeri 3 Metro Utara .....	119
30. Dokumentasi .....	121

## **I. PENDAHULUAN**

### **I.I. Latar Belakang Masalah**

Masalah pendidikan di Indonesia masih memerlukan perhatian ekstra, baik ditinjau dari segi pendidikan maupun persoalan internal di tingkat sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh kepala sekolah yang berwenang menerapkan gaya kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Kebijakan kepala sekolah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinan memimpin sekolah. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya dipersepsikan oleh bawahan termasuk para pendidik, dalam pengertian sederhana pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Seperti yang tertuang dalam Undang Undang nomor 14 tahun 2005 BAB 1 Pasal 1 yang berbunyi “Guru adalah pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar dan menengah”.

Pada Permendikbud No.6 Tahun 2018 menyatakan

“Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah merupakan Peraturan yang menggantikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang Guru yang diberi Tugas Tambahan sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.”

Salah satu sekolah yang memerlukan perhatian ekstra yaitu SD Negeri 1 Metro Utara, SD Negeri 2 Metro Utara, dan SD Negeri 3 Metro Utara. Oleh karena itu kepala sekolah perlu melakukan evaluasi terus menerus terhadap kepemimpinan yang telah dijalani dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola sekolah, oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai personaliti yang positif, mengerti akan keadaan dan situasi pendidik, visioner, dan kemampuan untuk membuat pilihan yang benar dan

bijaksana serta dapat berinteraksi dengan semua peserta didik sekolah dengan baik. (Pianda, 2018).

Kepemimpinan *transformatif* dibangun dengan dua kata yaitu (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk suatu tujuan, sedangkan transformasional adalah sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misal mengubah energi potensial menjadi energi energi aktual (Heni, 2018).

Kepemimpinan *transformational* dewasa ini banyak dianut oleh para kepala sekolah. Ini sangat penting karena kepala sekolah adalah pemimpin di sekolahnya. Sebagai pemimpin, mereka harus menerjemahkan visi dan misi menjadi kenyataan. Pengertian pemimpin transformasional adalah orang-orang ideal yang memiliki keyakinan moral yang kuat, terutama dalam hal keadilan dan pemerataan, (Daman, 2021).

Apabila pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan *transformational* maka kinerja karyawan akan semakin membaik. Hidayat dalam (Daman, 2019) menyebutkan sebagian besar tugas pokok dari tugas manajemen itu membutuhkan ketrampilan untuk mengelola sekolah.

Tetapi pada kenyataannya para pemimpin sekolah terus-menerus dihadapkan pada tekanan terus-menerus untuk meningkatkan standar dan peningkatan sekolah. Hal ini dikarenakan sekolah merupakan agen penting dalam pembangunan generasi penerus. Keberhasilan sebuah sekolah tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Pernyataan itu sependapat dengan (Sutopo, 2019) bahwa kepemimpinan berfungsi sesuai dengan seperangkat norma-normanya sendiri, jadi pemimpin atau kepala sekolah yang bekerja di sekolah mengikuti aturan yang ada di dalamnya.

Gaya kepemimpinan *transformational* kepala sekolah dirasa cukup efektif dalam hubungan relasional yang digunakan untuk menumbuhkan kepercayaan

anggotanya yang dalam hal ini adalah pendidik, yang merupakan modal untuk tumbuh dan berkembangnya kinerja organisasi Pemimpin *transformational* akan mentransformasikan atau mengubah nilai-nilai dasar, keyakinan, dan sikap anggotanya sehingga mereka mau bekerja melebihi tingkat minimum yang ditentukan. oleh organisasi (Ma'sum, 2019).

Saat ini banyak lembaga pendidikan yang mengalami kemunduran dalam hal kualitas. Seperti yang dijelaskan oleh (Tarhid,2018) bahwa adanya konflik internal yang terjadi antar sesama pengurus menjadikan aktivitas pendidikan berjalan secara parsial, yang pada akhirnya menghambat ketercapaian tujuan pendidikan. Kinerja yang baik dapat di buktikan dengan adanya mutu pendidikan yang baik. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah, maka proses peningkatan kualitas tidak dapat dilakukan secara rutin, karena untuk meningkatkan mutu sekolah perlu adanya komitmen, dan bekerja sama dengan baik antar pendidik. Oleh karena itu menurut Lamph dalam (Tarhid, 2018) Oleh karena itu, Lipham pernah mengemukakan bahwa : “*the quality of the principal's leadership is crucial to the success of the school*”, karena kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat mendorong terciptanya sekolah efektif, efisien, produktif, mandiri, dan akuntabel. Dalam kerangka inilah antara lain pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas.

Menurut (Tarhid, 2018) Sebagai ilustrasi dapat dikemukakan misalnya, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan melakukan pengelolaan keuangan dengan sebaik-baiknya. Kemampuan ini diperlukan, karena jika dulu kepala sekolah diberi bantuan oleh pemerintah dalam bentuk sarana dan prasarana pendidikan yang sering kurang bermanfaat bagi sekolah, maka dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, bantuan langsung diberikan dalam bentuk uang, mau diapakan uang tersebut bergantung sepenuhnya kepada kepala sekolah; yang penting dia dapat mempertanggungjawabkan secara professional.

menurut Sudarwan Darmin dalam (Wiyono, 2019) mengatakan ada beberapa indikator dalam kepemimpinan transformasional, yaitu: pembaharu, memberi teladan, mendorong kinerja pendidik, mengharmoniskan lingkungan kerja,

memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit.

Hasil dari penelitian pendahuluan yang dilakukan di SD Negeri 1 Metro Utara, dibawah kepemimpinan Ibu Fera Apriliyanti, dinilai sudah mengalami perubahan dari tahun sebelumnya pada waktu dipimpin oleh kepala sekolah yang menjabat. Perubahan tersebut dinilai dari segi nilai dan akreditasi pada sekolah tersebut.

Tabel 1. Indikator Kepemimpinan *Transformational* SD Negeri 1 Metro Utara

No	Indikator Mutu Pembelajaran	Skala Penilaian	
		Terlaksana	Belum Optimal
1.	Pembaharu		√
2.	Pemberi teladan	√	
3.	Mendorong kinerja pendidik	√	
4.	Mengharmoniskan lingkungan kerja		√
5.	Memberdayakan bawahan	√	
6.	Meningkatkan kemampuan terus menerus	√	
7.	Bertindak atas sistem nilai	√	
8.	Mampu menghadapi situasi yang rumit.	√	

Sumber : Hasil Pra penelitian di SD Negeri 1 Metro Utara, Metro

Tabel di atas menjelaskan bahwa kepemimpinan Ibu Fera Apriliyanti., S.Pd., M.Pd, dinilai sudah mengalami perubahan dari tahun sebelumnya pada waktu dipimpin oleh kepala sekolah yang menjabat. Perubahan tersebut dinilai dari segi nilai dan akreditasi pada sekolah tersebut. Kepala SD Negeri 1 Metro Utara dinilai mampu menjalankan gaya kepemimpinannya dilihat dari perubahan kurikulum yang diterapkan saat ini bukan lagi kurikulum 2013 tetapi sudah menggunakan Kurikulum Merdeka dengan kelas 1 dan 4. Tidak hanya itu, kepala sekolah SD N

1 Metro Utara mampu mengharmoniskan lingkungan kerja, dan memberdayakan pendidik. Kendala dalam mengelola sekolah menurut Ibu Fera adalah mengenai tugas apa saja yang akan beliau jalani nantinya, dikarenakan kepala sekolah sebelumnya sudah pensiun kemudian Ibu Fera baru saja menjabat sebagai kepala sekolah selama empat bulan. Menurut beliau, selama ini belum ada kendala yang di alami. Pembaharuan yang Ibu Fera lakukan yaitu jika kepala sekolah sebelumnya hanya menggunakan satu shift, namun sejak dibawah kepemimpinan Ibu Fera proses pembelajaran di bagi menjadi dua shift untuk kelas 3 dan 4.

Hal itu dikarenakan banyaknya peserta didik dan kelas yang belum memadai. Peneliti kemudian mewawancarai pendidik dan bertanya mengenai keluhan yang dialami selama dibawah kepemimpinan Ibu Fera kemudian beliau mengatakan bahwa SD Negeri 1 Metro Utara ini merupakan sekolah inklusif jadi para pendidik tidak bisa menolak peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus. Jadi, keluhannya seperti kelas 6 yang belum bisa membaca karena peserta didik tersebut memiliki kebutuhan khusus. Oleh karena itu, pendidik harus ekstra selama proses pembelajaran.

Adapun hasil dari penelitian pendahuluan yang dilakukan di SD Negeri 2 Metro Utara, dibawah kepemimpinan Ibu Astuti., S.Pd. Di nilai sudah mengalami perubahan dari tahun sebelumnya. Perubahan tersebut dinilai dari segi nilai dan akreditasi pada sekolah tersebut. Kepala SD Negeri 2 Metro Utara dinilai mampu menjalankan gaya kepemimpinan *transformational*. Adapun tabel dalam indikator sebagai berikut:

Tabel 2. Indikator Kepemimpinan *Transformational* Kepala SD Negeri 2 Metro Utara

No	Indikator Mutu Pembelajaran	Skala Penilaian	
		Terlaksana	Belum Optimal
1.	Pembaharu		√

2.	Pemberi teladan	√	
3.	Mendorong kinerja pendidik	√	
4.	Mengharmoniskan lingkungan kerja	√	
5.	Memberdayakan bawahan		√
6.	Meningkatkan kemampuan terus menerus		√
7.	Bertindak atas sistem nilai	√	
8.	Mampu menghadapi situasi yang rumit.	√	

Sumber : Hasil Pra penelitian di SD Negeri 2 Metro Utara, Metro

Adapun hasil dari penelitian pendahuluan yang dilakukan di SD Negeri 2 Metro Utara, dibawah kepemimpinan Ibu Astuti., S.Pd. dinilai sudah mengalami perubahan dari tahun sebelumnya pada waktu dipimpin oleh kepala sekolah yang menjabat. Perubahan tersebut dinilai dari segi nilai dan akreditasi pada sekolah tersebut. Kepala SD Negeri 2 Metro Utara dinilai mampu menjalankan gaya kepemimpinan transformasional. Di lihat dari perubahan kurikulum yang diterapkan saat ini bukan lagi kurikulum 2013 tetapi sudah menggunakan Kurikulum Merdeka pada kelas 1 dan 4.

Ibu Astuti sebagai kepala sekolah mengatakan ada beberapa kendala selama beliau menjabat sebagai kepala sekolah, khususnya pada peserta didik yang semakin sedikit. Oleh karena itu, beliau melakukan pembaharuan seperti membentuk ekstrakurikuler seni tari, pencak silat. Hal itu dilakukan agar menarik minat wali murid dan peserta didik baru nantinya. Kendala lain seperti peserta didik yang rumahnya jauh dengan sekolah dan lokasi sekolah berada di dekat jalan raya maka pendidik yang harus menjemput. Hal itu dikarenakan orangtua peserta didik yang bekerja sebagai TKW diluar negeri dan ada beberapa peserta didik yang memang di titipkan ke neneknya.

Selama beliau menjabat, ada kendala yang di alami seperti sulitnya mengatur waktu rapat dengan komite dan wali murid, banyak orangtua murid yang bekerja sehingga tidak ada perwakilan untuk rapat. Pembaharuan yang di lakukan oleh beliau juga terlihat pada bagian keagamaan sekolah. Ibu Astuti membuat jadwal pengajian bersama di mushola. Adapun hasil dari penelitian pendahuluan yang dilakukan di SD Negeri 3 Metro Utara, dibawah kepemimpinan Ibu Masnely., S.Ag. dinilai sudah mengalami perubahan dari tahun sebelumnya.

Tabel 3. Indikator Kepemimpinan Transfomational Kepala Sekolah di SD Negeri 3 Metro Utara

No	Indikator Mutu Pembelajaran	Skala Penilaian	
		Terlaksana	Belum Optimal
1.	Pembaharu		√
2.	Pemberi teladan	√	
3.	Mendorong kinerja pendidik	√	
4.	Mengharmoniskan lingkungan kerja	√	
5.	Memberdayakan bawahan	√	
6.	Meningkatkan kemampuan terus menerus		√
7.	Bertindak atas sistem nilai	√	
8.	Mampu menghadapi situasi yang rumit.	√	

Sumber : Hasil Pra penelitian di SD Negeri 3 Metro Utara, Metro

Tabel di atas menjelaskan penelitian pendahuluan yang dilakukan di SD Negeri 3 Metro Utara, dibawah kepemimpinan Ibu Masnely., S.Ag. dinilai sudah mengalami perubahan dari tahun sebelumnya pada waktu dipimpin oleh kepala sekolah yang menjabat. Perubahan tersebut dinilai dari segi nilai dan akreditasi pada sekolah tersebut. Kepala SD Negeri 3 Metro Utara dinilai mampu menjalankan gaya kepemimpinan transformasional. dilihat dari perubahan

kurikulum yang diterapkan saat ini bukan lagi kurikulum 2013 tetapi sudah menggunakan Kurikulum Merdeka pada kelas 1 dan 4.

Ibu Masnely sebagai kepala sekolah mengatakan yang menjadi kendala adalah dalam mengelola dana bos, beliau kurang mampu dalam mengelolanya, jadi beliau mengarahkan ke bendahara sekolah. Maka dari itu, beliau juga mau tidak mau harus belajar dengan pendidik yang sudah ditunjuk menjadi bendahara sekolah juga. Beliau melakukan pembaharuan selama menjabat, yaitu melakukan Gebyar Seni pada bulan Maret 2023. Tidak hanya itu, beliau juga membuat jadwal untuk berdoa bersama di lapangan yang dilakukan oleh semua warga sekolah baik pendidik maupun peserta didik setiap hari Selasa dan Kamis, kemudian Ibu Astuti mengajak para pendidik untuk membuat bak sampah, hal itu dilakukan karena mobil sampah tidak melewati SD Negeri 3 Metro Utara.

Peneliti kemudian melakukan wawancara dengan pendidik pendidik di sekolah tersebut dan menanyakan beberapa keluhan yang dialami selama Ibu Astuti menjabat sebagai kepala sekolah. Salah satu pendidik mengatakan bahwa kepemimpinan Ibu Masnely sudah cukup baik karena banyak mengalami perubahan seperti sistem pembelajarannya yang mewajibkan menyanyikan lagu daerah sebelum masuk kelas. Namun, ada beberapa keluhan yang dialami seperti murid yang hanya sedikit. Dalam satu tahun ini, peserta didik hanya berjumlah 113 peserta didik, Pak Adi menjelaskan bahwa SD Negeri 3 Metro Utara kalah dengan SD yang berbasis agama terlebih swasta. Menurutnya, semakin tahun semakin sedikit oleh karena itu kepala sekolah menyarankan untuk melakukan kegiatan keagamaan khususnya ekstrakurikuler tahfidz Quran, tujuannya untuk menarik minat peserta didik baru dan orangtua. Kemudian beliau menambahkan jika banyaknya inovasi terkadang terkendala pada bagian pendanaan. Tidak hanya itu kendala lainnya seperti sulitnya mengadakan rapat dengan Komite atau orangtua peserta didik dikarenakan banyak di antaranya bekerja dan tidak memiliki waktu untuk melakukan rapat di sekolah.

Kepemimpinan yang dinilai baik apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip beretika, dalam kepemimpinan sangat dibutuhkan

dalam mendukung keberlanjutan nilai. Seorang pemimpin selain harus memperhatikan nilai yang ada juga harus mematuhi etika yang berlaku dalam lingkungannya. Pemimpin pendidikan dalam setiap tindakan harus selalu berpikir apakah itu benar dan itu salah untuk dilakukan. Memperhatikan apakah tindakannya sesuai dengan nilai yang berlaku dalam masyarakat dan apakah tindakan itu pantas dilakukan untuk seorang pemimpin yang merupakan panutan untuk bawahannya.

Adapun faktor-faktor harus terlebih dahulu diperbaiki sehingga dapat menentukan kualitas sekolah menurut Sudarwan dalam ( Minsih, 2019) dengan melibatkan 5 faktor yang dominan yaitu: 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah, 2. Peserta Didik, 3. Pendidik, 4. Kurikulum. Faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik menurut ( Alhabsyi, 2022). Salah satu faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pendidik adalah kepala sekolah selalu memperhatikan dan menyediakan alat dan media pembelajaran. Seperti buku yang sesuai dengan kurikulum 2013, kemudian tersedianya laptop untuk mempermudah pendidik membuat perangkat pembelajaran maupun membuat proses pembelajaran semakin menarik dan ditampilkan dengan proyektor. Dalam proses pembelajaran terutama untuk meningkatkan kinerja pendidik serta menghasilkan *output* peserta didik yang berkualitas salah satu menjadi penghambatnya yaitu kurangnya waktu yang tersedia. Hal tersebut sejalan sebagaimana hasil wawancara dengan informan yaitu pada proses pembelajaran waktu yang dibutuhkan sangatlah kurang, sedangkan pada perangkat pembelajaran khususnya penilaian cukup rumit. Misalkan dalam satu pembelajaran pendidik melaksanakan 4 penilaian seperti spritual, sosial, pengetahuan, dan keterampilan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan oleh Heni Yulianti, (2018) pada SD Negeri 1 Simbarwaringin, Trimurjo. Hasil penelitian tersebut yaitu pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah cukup baik, meskipun ada beberapa hal yang belum dilakukan oleh kepala sekolah karena kendala yang ada.

Lebih lanjut, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tufik,2019) pada SD N 1 Negeri Kidul, Purwakarta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan *transformational* terhadap kinerja guru dengan tingkat korelasi sedang (0,498) dan koefisien determinasi sebesar 0,248 atau 24,8 %. Upaya optimalisasi kinerja guru dapat dilakukan kepala sekolah melalui keteladanan, motivasi, kebijakan yang demokratis, memberikan reward, melakukan hubungan dan pendekatan personal yang baik serta menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Renita (2018) Hasil penelitian ini; (1) Ciri implementasi kepemimpinan *transformational* Kepala Sekolah; (a) idealisasi pengaruh yaitu menjadi teladan yang baik dan menumbuhkan kebanggaan bagi warga sekolah, (b) motivasi inspirasional yaitu mampu membangkitkan semangat, memberikan perhatian, serta kepercayaan bagi warga sekolahnya, (c) konsiderasi intelektual yaitu memberi penghargaan diri yang kreatif dan memberi kesempatan warga sekolah untuk menyelesaikan masalahnya, (d) stimulasi intelektual yaitu mengikut sertakan guru dan staf dalam pelatihan, dan melakukan supervisi kunjungan kelas. Berdasarkan keadaan yang ada, peneliti tergerak untuk mengangkat judul. “*Transformational Leadership* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara”

## **1.2. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus penelitian ini adalah Kepemimpinan *Transformational* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara.

## **1.3.Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fokus Kepemimpinan *Transformational* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara, maka disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Bagaimana kepemimpinan *transformational* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Kepemimpinan *transformational* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan pendidikan, khususnya untuk sekolah dasar. Hasil penelitian ini bisa menjadi referensi untuk mengetahui pengetahuan mengenai kepemimpinan *transformational* kepala sekolah

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini memiliki manfaat untuk pendidik, kepala sekolah dan sekolah

a. Bagi pendidik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pendidik mengenai pentingnya pengetahuan kepemimpinan *transformational*.

b. Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refleksi dan masukan berharga untuk kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran serta mengelola sekolah.

c. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi mengenai pentingnya kepemimpinan *transformational* dalam kepemimpinan dalam upaya memajukan suatu sekolah.

## 1.6. Definisi Istilah

- 1.6.1 *Transformational* adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi memelopori perubahan. Bertanggungjawab memimpin dan mengendalikan organisasi.
- 1.6.2 Kepemimpinan *Transformational* adalah kepemimpinan mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan *transformasional* memiliki sifat-sifat: kharismatik, kekuatan membangkitkan inspirasi, kemahiran merangsang intelektual para bawahan secara aktif, bersifat tenggang rasa secara individu.
- 1.6.3 *Leadership* merupakan sebuah kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan.
- 1.6.4 Kepala Sekolah dalam organisasi sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Sehubungan dengan itu maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Transformational Leadership

#### 2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan *Transformational* Kepala Sekolah

Kepemimpinan berarti kemauan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan jika perlu memaksa seseorang atau kelompok akan menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Menurut (Sarmila, 2018) kepala sekolah dalam menjalankan tugas sehari-hari tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan. Oleh karena itu, sebagai pemimpin pendidikan perlu memahami tentang keefektifan kepemimpinan (*leadership effectiveness*), pendekatan, gaya dan perilaku kepemimpinan.

Pendapat tersebut didukung oleh Kadim dalam (Sarmila, 2018) yang menyebutkan gaya pemimpin adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang dipersiapkan orang-orang tersebut. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang tersebut

Menurut (Rasman, 2021) Kepemimpinan *transformational* kepala sekolah merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah secara komprehensif. Walaupun terdapat temuan bahwa munculnya kinerja negatif diakibatkan oleh pengaruh kepemimpinan *transformational* seperti yang telah disebutkan, namun kepemimpinan *transformational* masih layak digunakan sebagai alternatif gaya kepemimpinan yang efektif, karena sistem transformasi bersifat *deep knowledge* dan lebih permanen sehingga menghasilkan dalam

performa konstan dan cenderung meningkat. Dengan terus meningkatkan kemampuan peran kepemimpinan *transformational*, kepala sekolah akan semakin efektif dan efisien dalam memimpin dan berpengaruh dalam mentransformasi anggotanya untuk terus meningkatkan motivasi dan kinerja anggotanya.

Pendapat dari Rasman sejalan dengan (Renita, 2018) bahwa Pemimpin dikatakan transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Tidak hanya itu, (Tufik, 2019) menyebutkan *Transformational* berinduk 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 actual.

Konsep kepemimpinan *Transformational* ini dikemukakan oleh Burns dalam (Heni, 2018) yang menjelaskan kepemimpinan *transformational* merupakan proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Dalam organisasi pendidikan, fungsi kepemimpinan dijalankan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah tersusun dari dua kata menurut Priansa dalam (Tufik, 2019), yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Adapun sekolah merupakan lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Dengan demikian, secara sederhana, kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional pendidik yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara pendidik yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

(Windasari, 2022) Organisasi sekolah yang menerapkan kepemimpinan *transformational* pada akhirnya dapat mengarah pada organisasi yang lebih sukses dengan menumbuhkan motivasi tingkat tinggi di antara pendidik untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang baik untuk

mengimplementasikan kepemimpinan *transformational* dalam rangka mendorong inovasi pendidik yang selaras dengan ekspektasi, sejalan dengan pendapat dengan (Muzdalifah, 2020) Kepemimpinan *transformational* menjadi salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ditawarkan yaitu kepala sekolah yang selalu menghasilkan temuan baru, sehingga setiap tahunnya meningkatkan kualitas sekolah.

Adapun komponen kepemimpinan *transformational* menurut Bass dan Riggio dalam (Muzdalifah, 2020), salah satunya adalah *idealized influence*, model kepemimpinan *transformational idealized influence*, yakni “*Transformational leaders behave in ways that allow them to serve as role models for their followers. The leaders are admired, respected, and trusted*”. Lebih lanjut dikatakan bahwa sikap pemimpin yang menciptakan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* memiliki arti saling berbagi resiko lewat pertimbangan etis kebutuhan orang yang dipimpin di atas kebutuhan sendiri. Oleh karenanya, kepala sekolah adalah seorang individu yang bisa dijadikan sosok panutan bagi pendidik, yang dipercaya, disegani serta sanggup mengambil kebijakan yang terbaik demi kemajuan sekolah.

Sebagaimana dikemukakan di atas, (Muzdalifah,2020) mengatakan kepemimpinan *transformational* pada hakekatnya menekankan kedudukan pemimpin dalam memotivasi para bawahannya (pendidik) sehingga tergerak untuk bekerja melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab melebihi dari yang mereka harapkan. Seorang pemimpin yang transformasional dapat mengubah dengan maksimal sumber daya kelompok dalam menggapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya secara efektif dan efisien.

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan *transformational* kepala sekolah merupakan cara yang efektif untuk mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah secara komprehensif. Walaupun terdapat temuan bahwa munculnya kinerja negatif diakibatkan oleh pengaruh kepemimpinan *transformational* seperti yang telah disebutkan, namun kepemimpinan *transformational* masih layak digunakan sebagai alternatif gaya kepemimpinan

yang efektif, karena sistem transformasi bersifat *deep knowledge* dan lebih permanen sehingga menghasilkan dalam performa konstan dan cenderung meningkat. Dengan terus meningkatkan kemampuan peran kepemimpinan *transformational*, kepala sekolah akan semakin efektif dan efisien dalam memimpin dan berpengaruh dalam mentransformasi anggotanya untuk terus meningkatkan motivasi dan kinerja anggotanya.

### 2.1.2. Ciri Dominan Kepemimpinan Transformasional

Ciri Dominan Kepemimpinan *Transformational* menurut Denim dalam (Heni Yulianti, 2018) yaitu:

- a. memiliki sensitivitas terhadap pengembangan organisasi, yaitu kepala sekolah peka terhadap perkembangan organisasi di sekolahnya.
- b. Mengembangkan visi bersama komunitas organisasi, yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat merangkul seluruh komunitas organisasi dalam mengembangkan visi sekolahnya.
- c. Mendistribusikan peran kepemimpinan, yaitu kepala sekolah harus mendistribusikan perannya sebagai pemimpin dengan baik kepada seluruh warga sekolah.
- d. Mengembangkan kultur sekolah, kepala sekolah sebagai agen pengembang kultur ataupun budaya disekolah yang ia pimpin
- e. Melakukan usaha usaha restrukturasi.

Pendapat Denim juga sejalan dengan (Setiawan, 2020) ciri kepemimpinan *transformational* adalah sebagai berikut: (1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan (2) Memiliki sifat pemberani (3) Mempercayai orang lain (4) Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu) (5) Meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus (6) Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas dan tidak menentu, memiliki visi ke depan.

Gaya kepemimpinan *transformational* kepala sekolah dirasa cukup efektif dalam hubungan relasional yang digunakan untuk menumbuhkan kepercayaan anggotanya yang dalam hal ini adalah pendidik, yang merupakan modal untuk tumbuh dan berkembangnya kinerja organisasi Pemimpin *transformational* akan mentransformasikan atau mengubah nilai-nilai dasar, keyakinan, dan sikap

anggotanya sehingga mereka mau bekerja melebihi tingkat minimum yang ditentukan.

Tidak hanya itu, menurut (Setiawan, 2020) ciri yang mendasari kepemimpinan adalah kecakapan memimpin. Dia mengatakan paling tidak ada tiga unsur kecakapan pokok yang harus dimiliki oleh pemimpin yaitu: 1) Kecakapan memahami individu 2) Kemampuan untuk menggugah semangat dan memberi inspirasi 3) Kemampuan untuk melakukan tindakan dalam suatu cara yang dapat mengembangkan suasana iklim yang mampu memenuhi dan sekaligus menimbulkan dan mengendalikan motivasi-motivasi.

Pendapat di atas juga sejalan dengan (Heni, 2018) Seorang pemimpin *transformational* harus mampu mengartipulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka, dimana dalam organisasi yang dipimpinnya harus berpatokan atas nilai dasar yang telah ditentukan organisasinya agar perilaku yang dilakukan tidak menyimpang dari nilai yang telah ditentukan tersebut. Pemimpin yang *transformational* juga harus fleksibel terhadap pelajaran dan pengalaman, sebab pelajaran dan pengalaman bisa didapat dimanapun, dari siapapun, dan kapan saja.

Adapun menurut (Damopolli., dkk., 2019) mengatakan kepemimpinan *transformational* merefleksikan transendensi kepentingan, baik pemimpin maupun pengikut. kepala seolah harus memberikan motif bagi para pengikutnya untuk meraih tujuan-tujuan pemimpin dan pengikut secara lebih efektif. Kepemimpinan yang efektif *transformational* berkenaan dengan bagaimana cara menginspirasi dan memenangkan komitmen para pengikutnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa ciri dominan dari pemimpin adalah (1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan (2) Memiliki sifat pemberani (3) Mempercayai orang lain (4) Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu) (5) Meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus (6) Memiliki kemampuan untuk

menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas dan tidak menentu, memiliki visi ke depan.

### **2.1.3. Komponen Perilaku Kepemimpinan *Transformational***

Adapun komponen kepemimpinan *transformational* menurut Bass dan Riggio dalam (Musdalifah, 2020), salah satunya adalah *idealized influence*, model kepemimpinan transformasional *idealized influence*, yakni “*Transformational leaders behave in ways that allow them to serve as role models for their followers. The leaders are admired, respected, and trusted*”. Lebih lanjut dikatakan bahwa sikap pemimpin yang menciptakan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* memiliki arti saling berbagi resiko lewat pertimbangan etis kebutuhan orang yang dipimpin di atas kebutuhan sendiri. Oleh karenanya, kepala sekolah adalah seorang individu yang bisa dijadikan sosok panutan bagi pendidik dan pegawainya, yang dipercaya, disegani serta sanggup mengambil kebijakan yang terbaik demi kemajuan sekolah.

Salah satu komponen utama dari menjadi pemimpin *transformational* adalah kemampuan menentukan arah, yang berarti juga melakukan peramalan dan terkadang menciptakan masa depan untuk sebuah organisasi. Bass dalam (Heni, 2018) beranggapan bahwa kepemimpinan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu atau kombinasi dari empat cara ini, yaitu:

1. memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya (*Idealized Influence-Charisma*).
2. menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana (*Inspirational Motivation/leadership*).
3. meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama (*Intellectual Stimulation*), dan
4. memberikan perhatian, membina, membimbing dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi (*Individualized Consideration*).

Pendapat di atas juga sejalan dengan Yuki dalam (Muszalifah,2019) Terdapat empat komponen yang harus diperhatikan dan dipenuhi dalam mengimplementasikan kepemimpinan *transformational* yaitu. *idealized influence* Implementasi kepemimpinan *transformational* tidak terlepas dari komponen *idealized influence* yang mengaitkan para staf pendidik dan pegawai serta *stakeholder* yang lain dalam penataan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah serta kepemimpinan yang senantiasa mengutamakan kualitas secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

Komponen dalam kepemimpinan *transformational* menurut Yuki dalam (Muzdalifah,2019) sebagai berikut:

### 1. *Idealized influence*

Adalah pemimpin yang mempunyai kepercayaan yang kokoh, komitmen besar, jelas, pekerja keras, konsisten, sanggup menunjukkan ide-ide positif, serta sanggup menularkannya pada bawahannya, sanggup pengaruhi dan memunculkan emosi yang kokoh para pegawai terhadap target organisasi, memberi pengetahuan dan pemahaman akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta meningkatkan keyakinan pada para bawahannya.

### 2. *Inspirational Motivations*

Salah satu ciri yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin adalah keahliannya untuk mendorong orang lain dalam menggapai tujuan ataupun visi dari lembaga. Pemimpin yang bermutu wajib bisa merubah sikap bawahannya menjadi seseorang yang merasa sanggup dan bermotivasi tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana.

### 3. *Intellectual Stimulation*

Raihan dalam (Muzdalifah 2019) mengatakan bahwa "*Intellectual stimulation*" adalah sikap kepemimpinan *transformational* yang dapat menciptakan kesadaran para bawahan terhadap masalah diri/kelompok dan mempengaruhi pandangan masalah tersebut dari pendapat yang baru untuk menggapai target organisasi, meningkatkan pengetahuan, pemikiran, dan pemecahan masalah secara bersama.

#### 4. *Individual Consideration*

Komponen *Individual consideration* dalam kepemimpinan *transformational* ialah keahlian seorang pemimpin dalam menganggap setiap orang menjadi individu. Konsiderasi individual juga dapat dijalankan dengan membela kebutuhan dan ide anggota di hadapan orang lain, selama hal itu masih searah dengan visi dan misi organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komponen perilaku kepemimpinan *transformational* adalah, kepala sekolah sebagai motor penggerak perubahan, harus berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang, memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan, memberi wawasan serta kesadaran akan visi, menumbuhkan ekspektasi yg tinggi, meningkatkan intelegensia serta rasionalisme, memberi perhatian, *idealized influence, inspirational motivations, intellectual stimulations, dan individual considerations*.

#### 2.1.4. Prinsip Prinsip Kepemimpinan *Transformational*

Prinsip pemimpin *transformational*, menurut Komariah dan Triatna dalam (Rofiq, 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang. Dan oleh karena itu pemimpin ini dapat dikatakan pemimpin visioner.
- b. Pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Pendapat di atas juga di dukung oleh Denim dalam (Heni,2018) yaitu Prinsip-prinsip untuk menciptakan kepemimpinan *transformational* yang sinergis adalah sebagai berikut:

a.Simplikatif, keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang menjadi tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional.

b.Motivasi, kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi. Pemimpin dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, harus dapat mengoptimalkan, memotivasi, dan memberi energi kepada pengikutnya. Misalnya dengan memberi tugas atau pekerjaan yang memberikan peluang kepada bawahan dalam berkreasi dan berinovasi.

c.Fasilitas, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pendidik untuk mengembangkan intelektualnya.

d.Inovasi, yaitu kemampuan untuk berani dan bertanggungjawab melakukan suatu perubahan. Pemimpin harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.

e.Mobilitas, yaitu pengerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat dalam mencapai visi dan tujuan.

f.Siap siaga, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

g. Tekad, yaitu tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu perlu didukung oleh kedisiplinan serta komitmen bersama.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan *transformational* adalah simplikatif, motivasi, fasilitas, mobilitas, siap siaga, serta tekad. Seorang *transformational* adalah seorang yang memiliki keahlian diagnosis, selalu mencurahkan waktu dan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah dari berbagai aspek.

#### **2.1.5. Pola Dalam Kepemimpinan *Transformational***

Pola kepemimpinan *transformational* menurut (Suhaimi,2018) yang diterapkan diberbagai perusahaan, telah terbukti memunculkan kinerja yang nilainya jauh melebihi ekspektasi. Pada saat yang sama, anggota Perusahaan tidak merasa dibebani oleh pekerjaan. Sebuah lembaga pendidikan sangat membutuhkan adanya kepemimpinan *transformational* dari seorang kepala sekolah. Yakni suatu pola kepemimpinan kepala sekolah yang mampu mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mereka mau dan rela untuk memunculkan kreatifitas dan kapabilitas terbaiknya dalam proses pengembangan sekolah.

Pendapat tersebut juga sejalan dengan Hidayat dalam (Heni, 2018) Dalam pola kepemimpinan *transformational* ini model perkembangan kebutuhan akan kekuasaan membantu memahami bagaimana pemimpin *transformational* dan manajer saling melengkapi. Sebagai pengikut, para manajer memahami bagaimana pencapaian dan motif-motif kekuasaan berjalan. Mereka seringkali mengetahui bagaimana membantu orang lain untuk mengembangkan dan mengarahkan motif-motif ini, dalam hal ini mereka dipersiapkan untuk bertindak sebagai para manajer yang efektif. Mereka juga siap untuk memulai transformasi menjadi pemimpin. Sesungguhnya, satu aspek penting dari pekerjaan para pemimpin *transformational* adalah mentransformasi para manajer menjadi pemimpin.

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa sebagai pengikut, para pendidik memiliki posisi yang baik untuk bekerja dengan pemimpin *transformational* dengan maksud agar bisa membuat mereka menjadi pemimpin-pemimpin *transformational*. Pada saat yang bersamaan mereka bisa menjadi pendidik yang

lebih profesional dengan perilaku kepemimpinan *transformational* ke arah tujuan-tujuan *transformative* selanjutnya.

#### **2.1.6. Indikator Kepemimpinan Transformational**

Kepemimpinan dikatakan baik apabila kepala sekolah mampu mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.

Adapun indikator menurut Sudarwan Darmin dalam (Wiyono, 2019) sebagai berikut:

##### 1. Pembaharu

Indikator pertama atas kepemimpinan *transformational* adalah pembaharu. Hal ini dimaksudkan bahwa pemimpin *transformative* harus mampu menjadi pembaharu dalam organisasinya yang diwujudkan sebagai pelopor adanya perubahan-perubahan ke arah yang positif terhadap organisasinya. Adapun yang dimaksud perubahan dalam hal ini, menurut Michel Beer dalam (Wiyono 2019) menyatakan berubah adalah memilih tindakan yang berbeda dari sebelumnya. Perbedaan itulah yang menghasilkan suatu perubahan. Dari penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa perubahan organisasi adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Akan tetapi perlu diingat bahwa semua perubahan tidak akan menimbulkan perubahan yang lebih baik sehingga perlu diupayakan agar perubahan tersebut diarahkan kearah yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi yang sebelumnya.

##### 2. Memberi Teladan

Pemimpin *transformatif* harus mampu memberikan contoh atau teladan yang baik terhadap bawahan. Keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek sangat penting. Teladan dapat diartikan dengan memberi contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan, bersikap dan sebagainya.

##### 3. Mendorong kinerja pendidik

Kepemimpinan *transformational* juga ditandai dengan hadirnya seorang pemimpin yang mampu mendorong atau memotivasi pendidik. Peran pemimpin

sebagai motivator adalah motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin sangatlah penting untuk menjalin hubungan baik dengan pendidik. Pemimpin berperan penting dalam memberikan semangat kepada pendidik yaitu berupa motivasi, dengan tujuan agar aktivitas kerja dalam suatu sekolah dapat berjalan dengan lancar.

#### 4. Mengharmoniskan Lingkungan Kerja

Kepemimpinan *transformational* juga ditandai dengan hadirnya seorang pemimpin yang mampu mendorong atau memotivasi pendidik. Peran pemimpin sebagai motivator adalah motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin sangatlah penting untuk menjalin hubungan baik dengan pendidik.

#### 5. Memberdayakan Bawahan

Kepala Sekolah sebagai *Leader* atau Pemimpin dalam hal kepribadian terlihat beberapa sifat dalam diri kepala sekolah yaitu kejujuran, percaya diri, bertanggungjawab, memberikan sosialisasi kepada bawahan, berani melakukan suatu hal yang beresiko, mempunyai jiwa yang besar, serta dalam menjaga emosi selalu stabil dan juga contoh sikap yang teladan.

#### 6. Bertindak atas sistem nilai

Kepemimpinan *transformational* selalu bertindak seperti dalam pengambilan keputusan, strategi menggerakkan bawahan, dan mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi, selalu didasarkan kepada nilai-nilai yang berlaku dan disepakati bersama dan jauh dari sikap arogansi. Adapun yang dimaksud dengan sistem nilai adalah suatu keyakinan atau kepercayaan yang menjadi dasar bagi seseorang atau sekelompok orang untuk memilih tindakannya, atau menilai suatu yang bermakna atau tidak bermakna bagi kehidupannya. Sedangkan sistem nilai adalah suatu peringkat yang didasarkan pada suatu peringkat nilai-nilai seorang individu dalam hal intensitasnya. Dengan demikian untuk mengetahui atau melacak sebuah nilai harus melalui pemaknaan terhadap kenyataan-kenyataan lain berupa tindakan, tingkah laku, pola pikir dan sikap seseorang atau sekelompok orang.

#### 7. Meningkatkan kemampuan terus-menerus

Indikator kepemimpinan *transformational* selanjutnya adalah selalu berupaya meningkatkan kemampuan diri secara berkelanjutan. Hal ini didasari bahwa suatu sekolah harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman yang tidak pernah berhenti. Seorang pemimpin *transformatif* selalu menyadari bahwa untuk menjaga eksistensi organisasi yang dipimpinnya maka harus membekali diri dengan kemampuan- kemampuan yang dibutuhkan dengan selalu mengikuti perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### 8. Mampu menghadapi permasalahan yang rumit

Dalam mencapai tujuan, pasti berhadapan dengan berbagai permasalahan baik yang muncul dari dalam atau luar. Kepemimpinan *transformational* selalu ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin yang cakap dan kompeten dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang terjadi. Adapun teknik menyelesaikan permasalahan yang ada dapat diselesaikan dengan pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin, namun juga dapat diselesaikan dengan kolektivitas.

Penyelesaian permasalahan yang terjadi dengan strategi kolektivitas akan mampu memanfaatkan pengetahuan secara kolektif sehingga akan diperoleh solusi yang lebih baik.

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan *transformational* ditandai dengan melakukan pembaharuan bahwa perubahan organisasi adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Akan tetapi perlu diingat bahwa semua perubahan tidak akan menimbulkan perubahan yang lebih baik sehingga perlu diupayakan agar perubahan tersebut diarahkan kearah yang lebih baik dibandingkan dengan kondisi yang sebelumnya, yang kedua adalah memberi teladan bahwa pemimpin yang *transformatif* harus mampu memberikan contoh atau teladan yang baik terhadap bawahan. Keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek sangat penting. Teladan dapat diartikan dengan memberi contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan,

bersikap dan sebagainya. Ketiga mendorong kinerja pendidik bahwa pemimpin berperan penting dalam memberikan semangat kepada pendidik yaitu berupa motivasi, dengan tujuan agar aktivitas kerja dalam suatu sekolah dapat berjalan dengan lancar. Keempat mengharmoniskan lingkungan kerja bahwa kepala sekolah perlu mengingatkan untuk selalu menjaga kerukunan dan komunikasi yang baik dengan seluruh warga sekolah sehingga kerja sama dapat terjalin guna memajukan sekolah. Kelima memberdayakan bawahan, kepala sekolah melakukan evaluasi dan mendiskusikan kendala yang di hadapi serta melakukan berbagai sosialisasi guna kemajuan sekolah. Keenam bertindak sistem nilai bahwa kepala sekolah sebagai peran utama dalam pengambilan keputusan, strategi menggerakkan bawahan, dan mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi serta didasarkan kepada nilai-nilai yang berlaku dan disepakati bersama. Ketujuh meningkatkan kemampuan terus menerus, dengan memberikan motivasi serta sosialisasi dan menjalankan program program dengan tepat waktu dan terakhir dapat menghadapi situasi yang rumit bahwa kepemimpinan *transformational* selalu ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin yang cakap dan kompeten dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang terjadi. Alasan peneliti memilih indikator dari Sudarman Darwin karena pada teori tersebut sudah menjelaskan mengenai indikator kepemimpinan *transformational*. Tidak hanya itu, teori membantu penyusun untuk menemukan pemahaman umum mengenai penelitian, menyediakan asumsi- asumsi dasar, dan membantu memberikan makna pada data.

## **2.2. Mengelola Sekolah**

Mengelola sekolah dasar merupakan kegiatan manajemen atau mengatur sekolah dasar. Ariani (2018) mengatakan manajemen sekolah dasar berarti penggunaan orang-orang dan sumber daya-sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan sekolah dasar tersebut. Sejalan dengan pendapat Sabariah, (2022) yang mengatakan bahwa mengelola sekolah termasuk ke dalam manajemen sekolah, manajemen dapat diartikan segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka Panjang. Sedangkan menurut Hodner, 2022 bahwa proses pengelolaan sekolah tersebut harus dilakukan dengan

tepat oleh pendidik berkualitas sehingga dapat membimbing peserta didik menemukan kompetensinya secara utuh. Penelitian ini ditulis dengan tujuan mengkaji persoalan pengelolaan budaya sekolah yang menuntut perhatian semua pemangku kepentingan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa mengelola sekolah adalah bagian dari manajemen di sekolah oleh kepala sekolah.

### **2.3. Sekolah Dasar**

Pendidikan sekolah dasar (SD) merupakan jenjang dasar bagi peserta didik dalam menempuh pendidikan. Menurut UUD 1945 pasal 17, Pengertian Pendidikan Sekolah Dasar merupakan suatu upaya untuk mencerdaskan dan mencentak kehidupan bangsa yang bertaqwa, cinta dan bangga terhadap bangsa dan negara, terampil, kreatif, berbudi pekerti, dan santun serta mampu menyelesaikan permasalahan dilingkungannya. Pendidikan sekolah dasar adalah pendidikan anak yang berusia 7 sampai 13 tahun sebagai pendidikan di tingkat dasar yang dikembangkan sesuai dengan satuan pendidikan, potensi daerah, dan sosial budaya, sedangkan Menurut Pendidikan di sekolah dasar mempunyai kontribusi dalam membangun dasar pengetahuan siswa untuk digunakan pada pendidikan selanjutnya, oleh karena itu pelaksanaan pembelajaran di sekolah dasar harus berjalan optimal. Menurut Faud Ihsan, (2018) mengatakan pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, membutuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sekolah dasar adalah sekolah yang mengajarkan *pendidikan dasar* untuk anak-anak berusia 7 sampai 12 tahun.

### **2.4. Penelitian Relevan**

Penelitian relevan merupakan penjelasan mengenai berbagai penelitian relevan yang dilakukan sebelum penelitian ini. Beberapa penelitian tentang

kepemimpinan *transformational* di sekolah dasar yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelum penelitian ini dilakukan, antara lain:

1. Alice., dkk (2019) dalam *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar* dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Transformasional* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Penelitian ini dilakukan oleh Alice, Yeni Verawati, Wote dan Jonherz Stenlly Patalatu dari PGSD, Universitas Halmahera,. Hasil penelitian tersebut adalah menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan *transformasional* kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai thitung = 3.945 > ttabel = 2.010 pada taraf signifikan 0.05. 2) kepuasan kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai thitung > ttabel yaitu 3.049 > 2.010 pada taraf signifikan 0.05. Dan 3) gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tobelo Tengah, dengan kontribusi sebesar 0.437 atau 43.7%. Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan *transformasional* terhadap kinerja guru sekolah dasar, dimana gaya ini akan membuat suasana lebih nyaman.

Adapun perbedaan antara penyusun yakni peneliti dalam penelitian ini, tidak mendeskripsikan secara rinci kendala yang di alami oleh kepala sekolahnya, kemudian peneliti menggunakan metode kualitatif.

2. Masduki (2022) dalam *jurnal* dengan judul Kepuasan Kerja Pendidik Di antara Kepemimpinan *Transformational* dan Transaksional. Penelitian ini dilakukan Masduki Asbari<sup>1</sup>, Agus Purwanto, Dewiana Novitasari Dari Universitas Insan Pembangunan Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kuantitatif dengan pengambilan sampel acak sederhana melalui elektronik ke populasi pendidik di Jabodetabek. Hasil kuesioner yang dikembalikan dan valid adalah 107 sampel. Pemrosesan data menggunakan metode SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan *transformasional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pendidik. Sedangkan kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pendidik. Penelitian baru ini mengusulkan sebuah model untuk membangun kepuasan kerja pendidik sekolah

di Jabodetabek melalui peningkatan kemampuan kepemimpinan *transformatif* kepala sekolah.

Terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penyusun dengan penelitian ini, yakni penyusun menggunakan metode kualitatif deskriptif.

3. Khafidhotun Nasikhah (2022) dalam *Journal of Islamic Education* yang berjudul Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan *Transformatif*. Penelitian ini dilakukan oleh Khafidhotun Nasikhah, Binti Maunah, Achmad Patoni dari Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penerapan kepemimpinan *transformatif* di SD Islam Al-Huda melalui dua fase yakni, pertama pemimpin mampu membawa diri dan memahami sepenuhnya menjadi pribadi pemimpin yang diterapkan melalui: kesadaran pemimpin dan memahami epistemologi kepemimpinan. Kedua pemimpin yang mampu mempengaruhi dan membentuk kerja sama terhadap para pengikut yang diterapkan melalui: pemberian motivasi kerja, komunikasi yang efektif, mampu memberikan ketauladanan, menstimulus, serta menjalin silaturahmi.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada metode penelitian yakni metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

4. Natalia Zega (2019) dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan* yang berjudul Peran Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah. Penelitian ini dilakukan oleh Natalia Zega dari STKIP Labuhanbatu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui cara kepala sekolah dalam memanajemen baik sarana prasarana sekolah, kesiswaan, ketenagaan, keuangan, kurikulum serta kemitraan sekolah dengan masyarakat setempat. Hal ini dilakukan dengan cara wawancara kepada responden yaitu dengan bapak kepala sekolah SMP Negeri 4 Bilah Hulu dan juga dengan cara penyebaran angket kepada responden yaitu para pendidik SMP

Negeri 4 Bilah Hulu dengan jumlah angket sebanyak 18 angket. Dengan teknik wawancara dan juga penyebaran angket dapat menghasilkan nilai dari pada cara bapak kepala sekolah mengolah dan memanajemen SMP Negeri 4 Bilah Hulu. Hasil presentase tersebut terbukti dari hasil penyebaran angket dimana diperoleh nilai dari hasil pembahasan dengan penyebaran angket dapat disimpulkan bahwa Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan wawancara.

5. Sarmila (2018) dalam Jurnal Pendidikan yang berjudul Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia. Penelitian ini dilakukan oleh Sarmila. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ditemukan suatu konsep, bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Tomini adalah kepala sekolah meningkatkan kualitas guru, staf dan peserta didik tidak hanya melalui pendidikan tetapi memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada para pegawai untuk mengikuti kegiatan di luar sekolah seperti seminar dan lokakarya untuk menambah pengetahuan mereka. Kemudian mengembangkan kemampuan keterampilan peserta didik seperti kegiatan ekstrakurikuler. Di samping itu juga melengkapi fasilitas sekolah karena hal tersebut dapat meningkatkan kreatifitas belajar mengajar secara aktif.

Terdapat persamaan antara peneliti yaitu menggunakan teknik pengumpulan data yang penulis lakukan yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

6. Rasman, 2021. *Jurnal Ilmiah Nasional* dengan judul Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Produktivitas Guru. Penelitian ini dilakukan oleh Daman Rasman dari Universitas Indraprasta, Jakarta. Model Kepemimpinan transformasional dewasa ini banyak dianut oleh para kepala sekolah. Ini sangat penting karena

kepala sekolah adalah pemimpin di sekolahnya. Sebagai pemimpin, mereka harus menerjemahkan visi dan misi menjadi kenyataan. Maksud dilakukan studi ini untuk menentukan posisi kepemimpinan transformasional sebagai pendorong pendidikan dan meningkatkan keterlibatan dan produktivitas guru. Penelitian ini menggunakan kerangka kualitatif dengan studi literatur. Hasil yang diperoleh adalah bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mengubah seseorang dari pemikiran dan perilaku dasar yang mendasari orang tersebut dalam melaksanakan tugas menjadi gaya kepemimpinan yang efektif sehingga menghasilkan kinerja yang konstan dan cenderung meningkat.

Terdapat perbedaan dengan peneliti yaitu peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi.

7. Khofidatun, 2022 dalam jurnal *Islamic Education* yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kerjasama Guru: Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Penelitian ini dilakukan oleh Khofidotun Naksiah, Universitas Islam Tribakti Liriboyo Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah perempuan meningkatkan kerjasama guru. Fokus kajian tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang ditinjau dari fase penerapannya. Penelitian ini dilaksanakan di SD Islam Al-Huda, dengan alasan dua hal yakni kepala sekolahnya perempuan dan citra sekolah yang populer dan sangat diminati masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data kemudian di analisis dengan siklus pengumpulan data, penyajian data, dan penarikan simpulan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di SD Islam Al-Huda melalui dua fase yakni, pertama pemimpin mampu membawa diri dan memahami sepenuhnya menjadi pribadi pemimpin yang diterapkan melalui: kesadaran pemimpin dan memahami epistemologi kepemimpinan.

Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

8. Firdiyansyah, 2021. Dalam jurnal *Integrasi Manajemen Pendidikan* yang berjudul *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Penelitian ini dilakukan oleh Firdiyansyah Alhabsyi dari UIN Datokarma Palu. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dari bahan-bahan tertulis yang berupa dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai innovator dan sebagai motivator. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu dengan cara (a) Memotivasi guru, (b) Meningkatkan disiplin guru, (c) menciptakan suasana kerja yang kondusif, (d) Meningkatkan kompetensi guru, dan (e) meningkatkan kompetensi akademik. Faktor pendukung dan Penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: (a) Faktor pendukung; Kepala sekolah yang memahami perannya, Sarana dan prasarana yang memadai, Guru SDN 12 Palu memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis. (b) Faktor penghambat; kurangnya waktu yang tersedia dan adanya hal-hal yang bertabrakan dengan tugas seorang guru. Implikasi dari penelitian ini adalah peran kepala sekolah sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dan terdapat beberapa peran kepala sekolah, sehingga berdasarkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak sekolah untuk lebih meningkatkan kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dijadikan sebagai sumber teori atau referensi dalam meningkatkan kinerja guru.

Terdapat persamaan dengan peneliti yaitu data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dari bahan-bahan tertulis yang berupa dokumen.

9. Damopolli, 2019 dalam jurnal *Manajemen Pendidikan Islam* yang berjudul *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Peserta Didik*. Penelitian ini dilakukan oleh Damopolli Regita dari IAIN Amai Gorontalo. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang

di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang di tunjukkan oleh pemimpin dan di ketahui pihak lain. Ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatankegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi guru dan siswa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi peserta didik di SMA N 1 Pinolosian. Penelitian ini dilaksanakan di SMA N 1 Pinolosian. Hasil Penelitian membuktikan bahwa variabel X (gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (prestasi peserta didik) di SMA N 1 Pinolosian, dengan perbandingan  $T_{hitung} > T_{tabel} = 6.391 > 0.297$  dan melalui analisis regresi sederhana pada tabel R Square, diketahui Pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah) terhadap variabel Y (prestasi peserta didik) di SMA N 1 Pinolosian sebesar 49.3% yang berarti terdapat 50.7% prestasi peserta didik dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Terdapat perbedaan dengan peneliti yakni peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif.

10. Rofik, 2019. Dalam *Jurnal Pendidikan Yang Berjudul Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah*. Penelitian Ini Dilakukan Oleh Chaerul Rofik Dari IAIN Purwokerto. Transformasi esensinya adalah mengubah potensi menjadi energi nyata. Kepala madrasah yang mampu melakukan transformasi kepemimpinan berarti dapat mengubah potensi institusinya menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan output pendidikan. Implementasi kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah merujuk pada bagaimana kepala madrasah dapat mengembangkan budaya unggul (the culture of excellence) di madrasah. Kepala madrasah hendaknya menekankan akan pentingnya membangun budaya yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses pendidikan di madrasah. Langkah-langkah yang perlu dilakukan seperti, memahami budaya madrasah, komunitas madrasah memahami nilai-nilai keunggulan, elemen-elemen

budaya, kualitas, membangun perubahan budaya sesuai tuntutan masyarakat. Dalam kondisi ini, maka kepemimpinan yang dibutuhkan dalam membangun budaya organisasi adalah kepemimpinan yang mencakup kemampuan teknis, manusiawi, dan kependidikan.

Terdapat persamaan antara peneliti yakni menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

kepala sekolah sebagai motor penggerak perubahan, harus berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang, memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan, memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan, fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru, berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekedar motivasi yang bersifat materi, mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan golongan, mampu mengartikulasikan nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku mereka.

Seorang pemimpin *transformational* harus mampu mengartikulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka, dimana dalam organisasi yang dipimpinnya harus berpatokan atas nilai dasar yang telah ditentukan organisasinya agar perilaku yang dilakukan tidak menyimpang dari nilai yang telah ditentukan tersebut. Pemimpin yang *transformational* juga harus fleksibel terhadap pelajar dan pengalaman, sebab pelajaran dan pengalaman bisa didapat dimanapun, dan kapan saja.

Dari fenomena yang terjadi, maka penyusun termotivasi untuk menganalisis kepemimpinan *transformational* kepala sekolah dalam mengelola sekolah di sekolah dasar, yang bertujuan untuk mendeskripsikan mengenai gaya kepemimpinan yang di jalani, menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kendala dalam mengelola sekolah serta mengetahui solusi untuk mengatasi permasalahan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dengan baik.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang disajikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Waters dalam Novitasari., dkk (2022; 49) Penelitian dengan metode kualitatif adalah penelitian yang mengutamakan pemahaman dan penafsiran mendalam mengenai makna, kenyataan dan fakta yang relevan. Menurut Sugiyono dalam Iskandar (2018) Penelitian dengan metode kualitatif lebih menekankan pada :

1. Dilakukan dengan kondisi alamiah langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrument utamanya.
2. Lebih bersifat deskriptif.
2. Penelitian ini lebih menekankan pada proses daripada produk.
3. Penelitian kualitatif melakukan analisis data induktif.
4. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna.

Penelitian ini mendeskripsikan mengenai *Transformational Leadership* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara. Peneliti melibatkan pendidik dan kepala sekolah. Sumber dari data yang diteliti berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengambilan data menggunakan. Teknik *purposive sampling*, menurut Sugiyono dalam Iskandar (2018) yakni pengambilan sumber data dengan berbagai pertimbangan. Kemudian rancangan penelitian ini menggunakan studi kasus (pengumpulan data secara rinci dan mendalam, melibatkan sumber informasi dan menguraikan secara deskriptif).

## **3.2. Deskripsi Subjek Dan Objek Penelitian**

### **3.2.1. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan pendidik pada Sekolah Dasar Sekelurahan Metro Utara.

### **3.2.2. Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah 3 kepala sekolah dan 6 pendidik yang di wawancara mengenai *Transformational Leadership* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara.

## **3.3. Setting Penelitian**

### **3.3.1. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan pada semester genap 2023/2024.

### **3.3.2. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilaksanakan di sekolah dasar sebagai berikut:

1. SD Negeri 1 Metro Utara yang berlokasi di Jl. Pattimura No.136, Banjarsari, Kec. Metro Utara, Kota Metro.
2. SD Negeri 2 Metro Utara Jl. Kutilang, Banjarsari, Kec. Metro Utara, Kota Metro.
3. SD Negeri 3 Metro Utara Jl. Walet No 9, Banjarsari, Kec. Metro Utara, Kota Metro.

## **3.4. Tahap-Tahap Penelitian**

### **3.4.1. Tahap Pra Penelitian**

Tahap ini merupakan tahap awal yang dilakukan oleh peneliti, dengan pertimbangan yang terstruktur. Melalui tahap usulan pra penelitian hingga melengkapi dan menyiapkan alat untuk pra penelitian. Tahap pra lapangan ini dilakukan pada bulan September 2023.

### **3.4.2. Tahap Pekerjaan Lapangan**

Pada tahap ini, terbagi menjadi beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Memahami latar penelitian.

Pada tahap ini, peneliti melihat, memahami kondisi, serta situasi yang ada pada latar penelitian. Guna mengumpulkan data yang dikumpulkan.

Sehingga peneliti dapat mempersiapkan diri.

- b. Membuat jadwal di SD Se-Kelurahan Metro Utara

Pada tahap ini, peneliti akan mengawali dengan meminta izin kepada kepala sekolah dan pendidik untuk melakukan pengumpulan data yang akan diperlukan.

### **3.4.3. Tahap Analisis Data**

Pada tahap ini peneliti menyusun semua data yang sudah terkumpul secara terstruktur dan sistematis sehingga data tersebut mudah dipahami dengan jelas.

Di tahap ini juga, peneliti harus bersungguh-sungguh dan tekun untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.

## **3.5. Sumber Data Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini, merupakan subjek dimana sumber telah diperoleh. Data-data yang dijadikan referensi dalam penelitian ini diambil dari berbagai sumber, yakni:

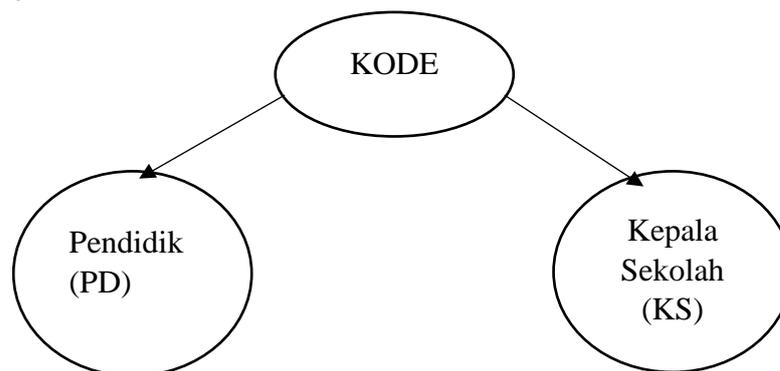
### **3.5.1. Data Primer**

Data ini adalah sumber data langsung yang diambil oleh peneliti, yaitu Kepala Sekolah dan pendidik.

### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang langsung di rangkai oleh peneliti dan menjadi pendukung dari sumber data yang pertama. Sumber data sekunder ini dilakukan oleh pendidik dan orangtua. Sumber data ini akan diberikan simbol atau kode, yang gunanya untuk mempermudah penyajian data.

Berikut penyusunan kode:



Gambar 1. Penyusunan kode

Sumber: Analisis Peneliti

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap ini, peneliti menggunakan teknik tes dan non-tes dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data ini, dilakukan dengan *natural setting* (kondisi alamiah). Beberapa teknik pengumpulan data oleh peneliti, yaitu :

#### 3.6.1. Teknik Observasi.

Observasi pada Penelitian metode kualitatif dilakukan dengan kondisi alamiah. Menurut Miles dalam (Rukajat, 2018) mengklasifikasikan observasi menjadi tiga cara. Pertama peneliti bertindak sebagai pengamat dan dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi yang berperan serta) dan *non participant observation* (observasi yang tidak berperan serta), kedua observasi dapat dilakukan dengan terus terang *overt* atau dengan penyamaran *covert*. Pada penelitian pendahuluan ini, peneliti menggunakan observasi yang berperan serta (*Participant observation*). Peneliti melakukan pengamatan mengenai *Transformational Leadership* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara

#### 3.6.2. Wawancara

Menurut Nasution dalam (Rukajat, 2018) wawancara dibedakan menjadi dua bentuk wawancara, yang pertama yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Teknik terstruktur dilakukan dengan melalui pertanyaan-

pertanyaan yang telah disiapkan, sementara wawancara tidak terstruktur timbul apabila jawaban berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan. Teknik peneliti menggunakan teknik semi struktural, sehingga peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis. Pada tahap penelitian pendahuluan, penyusun mewawancarai pendidik dan kepala sekolah sekolah dasar se-kelurahan banjarsari, metro utara. Wawancara dilakukan dengan secara langsung bertemu dengan narasumber dan jika narasumber tidak bisa, dapat melalui telepon via *whatsapp*.

### 3.6.3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian pendahuluan ini, sebagai akhir dan pelengkap pengumpulan data. Menurut (Rukajat,2018)dokumentasi digunakan untuk mengungkapkan peristiwa, objek, dan segala Tindakan-tindakan yang dapat menambah pemahaman peneliti terhadap gejala-gejala masalah yang terjadi. Data penelitian dokumentasi berbentuk foto, data-data visi-misi sekolah, audio rekaman, dan data yang menggambarkan proses mengelola sekolah oleh Kepala Sekolah Se-Kelurahan Banjarsari.

## 3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data. Instrumen utama dalam penelitian pendahuluan ini, adalah peneliti itu sendiri. Hal ini sependapat dengan Sugiyono dalam (Murdiyanto, 2020) mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri.

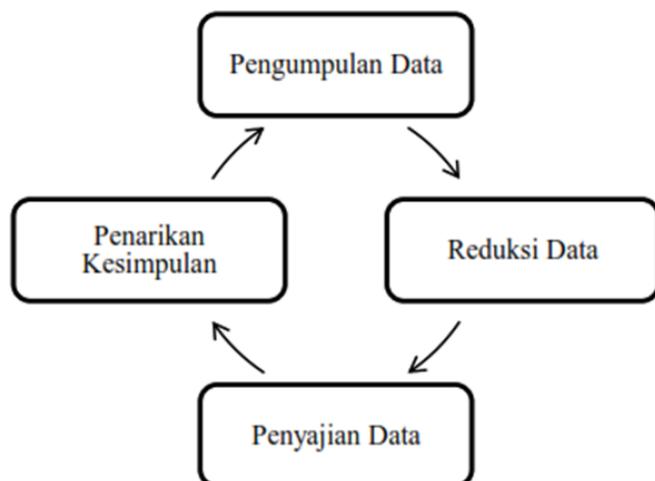
### 3.7.1. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bertindak sebagai instrument utama. Hal ini sependapat dengan Patmasari., dkk (2017; 03) kehadiran peneliti dalam penelitian sangat penting karena penyusun sebagai instrument utama, yaitu sebagai perencana tindakan, pengumpul data dan penganalisa data. Namun peneliti juga memerlukan instrument lainnya sebagai pendukung untuk membantu pengumpulan data penelitian.

Selaku instrumen utama, peneliti hadir dan melakukan pengamatan secara langsung. Untuk melakukan observasi dengan sistematis, guna mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Penyusun harus fokus terhadap observasi dalam pengumpulan data. peneliti melakukan observasi sejak diizinkan oleh kepala sekolah, kemudian peneliti melakukan pengamatan dengan mendatangi lokasi penelitian pada hari sesuai jadwal dan jam sekolah.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan setelah pengumpulan data selesai. Teknik analisis data yang di gunakan penyusun adalah Miles Dan Huberman. Menurut (Creswell, 2008) Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai mendapatkan hasil yang tuntas dan lengkap. Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini meliputi 4 kegiatan yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.



Gambar 2. Ilustrasi Model Miles dan Huberman dalam Murdiyanto (2020; 78)

Adapun tahap-tahap Miles dan Huberman 1984, dalam Murdiyanto (2020; 78) seperti berikut:

### 3.8.1. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mencari data di lapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Validitas pengumpulan data serta kualifikasi pengumpul data sangat diperlukan untuk memperoleh data yang berkualitas. Saat mengumpulkan data, peneliti harus tekun, sabar, dan tidak putus asa. Pengumpulan data dilakukan untuk memastikan data dan teori valid dan juga sesuai kenyataan. Peneliti dianjurkan terjun langsung dan mengetahui teknik ini agar mengetahui validitas konsep penelitiannya.

### 3.8.2. *Data Editor* (Redaksi Data)

Redaksi data merupakan suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian dan pengtransformasi data dasar dari lapangan. Guna untuk mempertajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik. Sehingga peneliti memilih dan menyesuaikan data seperti penelitian ini, yakni *Transformational Leadership* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara.

### 3.8.3. *Data Presentation* (Penyajian Data)

Pada tahap ini, peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya. Penyajian data merupakan menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Dalam penelitian ini, penyajian data dalam bentuk bagan dan uraian singkat. Penyajian data yang terkumpul dalam penelitian ini yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi mengenai analisis *Transformational Leadership* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara.

### 3.8.4. *Draw conclusions or verification* (Menarik kesimpulan atau verifikasi)

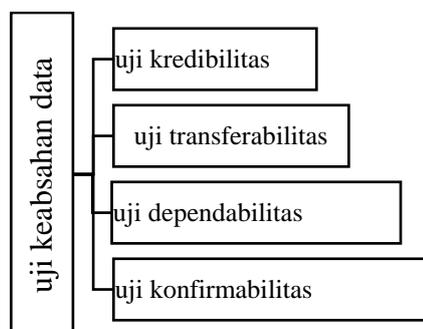
Pada tahap ini, penarikan kesimpulan hanyalah Sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh yang berguna untuk menarik kesimpulan mengenai *Transformational Leadership* Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sekolah Dasar Se-Kelurahan Banjarsari Metro Utara. Dengan

mengkonfirmasi makna pada setiap data yang didapat, diharapkan akan memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk mendukung ketercapainya penelitian.

### 3.9. Uji Keabsahan Data

Setiap penelitian melibatkan standar kepercayaan, untuk melihat kebenaran dalam penelitian. peneliti harus mampu mendeskripsikan data yang sudah diuraikan. Menurut (Sugiyono, 2015) keabsahan data bertujuan untuk melihat derajat kebenaran, atau kepercayaan terhadap hasil penelitian dengan menggunakan standarisasi tertentu. Uji keabsahan dalam kualitatif meliputi uji *credibility* (kredibilitas interbal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas), dan *confirmability* (objektifitas). Berikut tabel dan penjelasan:

Tabel 4. Uji Keabsahan Data



Sumber tabel : (Helaludin,2019)

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa:

#### 3.9.1. Uji Kredibilitas

Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan kredibel apabila adanya persamaan antara apa yang dilaporkan penyusun dengan apa yang sesungguhnya terjadi. pada objek yang telah diteliti. Menurut (Purwanto,2021) kredibilitas data

atau keperayaan data penelitian kualitatif, terdiri atas perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, dan *member check*.

#### 1. Perpanjangan pengamatan

Pada tahap awal, peneliti memasuki lapangan, peneliti masih dianggap orang asing sehingga informasi yang diberikan belum lengkap, tidak mendalam, dan masih memungkinkan banyak hal yang dirahasiakan. Dengan perpanjangan pengamatan ini, berarti hubungan penelitipenyusun dengan narasumber akan semakin akrab (tidak ada jarak), semakin terbuka, perpanjangan ini dilakukan dengan cara penyusun melakukan penelitian secara rinci dan secara menerus pada penelitian sehingga akan teruji kebenarannya. Dalam perpanjangan pengamatan, untuk menguji kredibilitas data penelitian, yaitu dengan cara melakukan pengamatan apakah data yang diperoleh sebelumnya itu benar atau tidak ketika di cek kembali di lapangan. Apabila setelah di cek kembali di lapangan sudah kredibel, maka waktu perpanjangan pengamatan diakhiri oleh peneliti.

#### 2. Meningkatkan ketekunan

peneliti dapat meningkatkan ketekunan dengan cara mengecek Kembali apakah data yang ditemukan benar atau tidak. Dengan cara melakukan pengamatan secara terus menerus, membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian, atau dokumentasi yang terkait, sehingga wawasan penyusun akan semakin luas dan tajam.

### 3.9.2. Uji Transferabilitas

Menurut (Murdiyanto ,2020) uji *transferability* adalah validitas eksternal. Yang berkaitan dengan derajat kesepakatan atau diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut diambil. Nilai transfer ini berkaitan dengan pertanyaan, sehingga hasil penelitian dapat digunakan. Kemudian menurut (Purwanto ,2021) nilai *transferability* tergantung kepada pembaca, sampai sejauh mana penelitian tersebut dapat diterapkan pada konteks dan situasi sosial yang lain. Oleh karena itu, supaya oranglain dapat memahami hasil penelitian kualitatif, maka penyusun harus membuat laporan data secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya. dengan demikian, pembaca dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut ditempat lain. Apabila

pembaca memperoleh gambaran yang jelas maka laporan tersebut dapat dikatakan transferabilitas.

### 3.9.3. Uji Dependabilitas

Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Menurut (Purwanto,2020) mekanisme uji dependabilitas dilakukan melalui audit oleh auditor independen (dosen pembimbing) untuk mengaudit keseluruhan aktivitas penyusun dalam melakukan penelitian, bagaimana penyusun mulai masalah/fokus, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai membuat kesimpulan harus dapat ditunjukkan oleh peneliti. Jika penyusun mempunyai dan menunjukkan aktivitasnya selama penelitian, maka dependabilitasnya tidak diragukan.

### 3.9.4. Uji confirmabilitas

Menurut (Murdiyanto,2020) uji *confirmability* ini, mirip dengan dependabilitas. Sehingga pengujiannya, dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian. Dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian, yang dilakukan, maka penelitian telah memenuhi standar.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Setelah melihat hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan *leadership* kepala sekolah dalam mengelola sekolah di SD Negeri 1,2,3 Metro Utara yaitu:

Kepala SD Negeri 1, 2 dan 3 Metro Utara sudah bisa di katakan kepemimpinan *transformational*, namun terdapat kekurangan pada SD Negeri 1 Metro Utara seperti kepala sekolah lebih lebih intensif berkomunikasi lewat media dari pada komunikasi secara langsung dengan para pendidik. Hal ini mengakibatkan para pendidik merasa kurang dipantau dan diperhatikan. Sehingga, kepala sekolah diharapkan lebih melakukan pemantauan dan penilaian terhadap pendidik yang lebih intensif lagi guna membuat pendidik lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya ketika jam pelajaran di kelas. Seharusnya Kepala sekolah perlu meninjau, mengarahkan, dan lebih melaksanakan pembinaan terhadap pendidik dalam memaksimalkan perubahan kemudian pada SD Negeri 2 Metro Utara terdapat program yang tidak di realisasikan karena terdapat kendala waktu serta dana. Lebih lanjut, SD Negeri 3 Metro Utara kurangnya kepala sekolah dalam memberdayakan bawahan, yaitu kurangnya melakukan pembinaan terhadap para pendidik terkait perangkat pembelajaran pada Kurikulum Merdeka serta masih pada tahap perencanaan.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil yang di peroleh dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang sekiranya, antara lain:

### 5.2.1. Bagi Kepala Sekolah

Kepada kepala sekolah yang memang telah diberi tugas untuk mengawasi dan membina serta memberi arahan kearah yang lebih baik terhadap pendidik yang berada dibawah tanggung jawabnya, hendaklah mengetahui benar-benar penerapan kepemimpinan *transformasional* yang dianutnya dalam memberikan perubahan terhadap pendidik melalui pengembangan 4 standar kompetensi pendidik yaitu pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian. Dengan pendidik yang berkompeten akan menjadikan peserta didik yang unggul dan berkualitas sehingga dapat membawa perubahan pesat sekolah SD Negeri 1, 2 dan 3 Metro Utara.

### 5.2.2. Bagi Pendidik

Bagi Pendidik, diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran dan penerapan terkait dengan kepemimpinan *transformasional* kepala sekolah yang memang perlu dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kemajuan pendidikan di sebuah lembaga pendidikan.

### 5.2.3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan tambahan, referensi sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih baik, yang berkaitan dengan kepemimpinan *transformasional* kepala sekolah. Hasil penelitian ini masih dapat dikembangkan dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan penelitian yang lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alice, Yeni., & Fitriana, F. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*. 3 (4), 23-25.
- Alhabsyi, Firdy., Tina, R. 2022. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 1(1), 34-36.
- Arita, Marini., & Aisyah. 2018 *Manajemen Sekolah Dasar*. PT Remaja Rosyada Karya Publikasi, Bandung.
- Andrian, Dani., & Hendri, G. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru *Jurnal Wahana Karya Ilmiah*. 1 (1), 5-8.
- Creswell, J. W. 2008. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Edisi II. Sage Publications.
- Chaerul, Rofik, G. 2018. Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. *Jurnal Pendidikan*. 2 (2), 20-22.
- Damopoli. 2019. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Peserta Didik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 7 (2), 200-204.
- Dudun. 2019. Implementasi Manajemen Inovasi dan Kreatifitas Guru dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Journal of Education*. 5 (3), 13-16.
- Firdiansyah., & Putriyana. 2022. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*. 1 (1), 16-18.
- Helaludin, Hengki. 2019. *Analisis Data Kualitatif*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray. (Diakses 20 Oktober 2022) 99-100 dan 132.
- Hodner., & Kuanine. 2023. Upaya Menciptakan Lingkungan yang Nyaman Melalui Manajemen Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*. 2 (2), 16-18.

- Gunawan, Iwan. 2018. Penumbuhan Budi Pekerti Peserta Didik Melalui Nilainilai Dan Etika Kepemimpinan Pendidikan Dengan Pendekatan Soft System Methodology. *Jurnal Pendidikan*. 1(1), 203-204.
- Iskandar. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Maghza Pistaka Morgomulyo Tayu-Pati.
- Khafidhotun, Nasikha. 2022. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kerjasama Guru. *Jurnal Islamic education*. 3 (2), 23-25.
- Ma'sum, Yuliana T. 2019. Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2(2), 24-26
- Masduki, Suyani. 2022. Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif* . 1 (2), 20-34.
- Musdalifah., & Ardian. 2020. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sma Negeri 1 Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 2 (2), 12-14.
- Muspawi., & Supriyani. 2020. Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional Mohamad *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 2 (2), 13-16.
- Murdiyanto, Eko. 2020. *Penelitian Kualitatif. Teori dan Aplikasi Disertai Proposal, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat*. UPN Yogyakarta.
- Natalia, Zega., dkk. 2019. Peran Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 1 (1), 12-13.
- Novitasari, Edina. 2022. *Metode kualitatif* .Oleh Unisma press. Jl. Mayjen Haryono Malang.
- Purwanto. 2022. *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif, Teori dan Contoh* . Oleh Pusat Pengembangan dan Penelitian Indonesia. Jl. Praya, Lombok Tengah.
- Patmawati., & Rosyana, D. 2017 Karakteristik Tingkat Kreativitas Siswa yang Memiliki Disposisi Matematis Tinggi. *Jurnal Ilmiah*. 6 (1), 3-4.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, 2018.
- Pianda, D. 2018. Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan*. 2 (2), 2-5.
- Rahayu, & Ciciani. 2018. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*. 3 (3), 3-5.

- Rahman, Daman., & Sardia. 2021. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Produktivitas Guru. *Jurnal Ilmiah Nasional*. 2 (2), 12-16.
- Rasman, Adin. 2022. Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Komitmen Dan Produktivitas Guru *Jurnal Ilmiah Nasional*. 1(1), 3-4.
- Rusdi, Rofig G. 2019. Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah. *Jurnal Penelitian Agama Islam*, 2 (2), 4-6.
- Rukajat, Ajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Deepublish CV Budi utama Jl. Kaliurang, Yogyakarta.
- Sarmila, Diana. 2018. Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri 1 Tomini. *Jurnal Pendidikan*. 1 (2), 5-6.
- Sabariah, Yulia. 2022. Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Pendidikan, *Jurnal Ilmu Pendidikan*. 2 (2), 30-33.
- Setiawan, Hendri. 2020. Manajemen Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*. 4 (1), 21-22.
- Suhaimi, Tina., & Mirasih, T. 2018. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada SMP Muhammadiyah 4 Banjarmasin *Jurnal Penelitian*. 2(2), 30-31.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang., & Priana, G. 2019. Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran Di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Pendidikan*. 1 (2), 14-15.
- Suryana, Cucu. 2022. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan Konsep Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*. 6 (4), 50-53.
- Sutopo, Edwin. 2019. Aspek Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di SMK Muhammadiyah 1 Surakarta. *Jurnal Penelitian*. 2 (2), 5-6.
- Sholeh, M., & Wiranto, R. 2017. Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*. 2 (2), 3-5.

- Sofyan, Iskandar., & Tiana, T. 2022. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal basicedu*. 2 (3), 5-6.
- Tarhid., & Hendra, T. 2017. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme *Jurnal kependidikan*. 2 (2),4-5.
- Widasari, Iriana. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 9 (1), 2-5.
- Wiyono, Purwanto. 2019. Hakikat Kepemimpinan Transformational. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 2(2), 7-9.
- Yulianti, Heni. 2018. Implementasi Transformational Leadership Kepala Di Sekolah Dasar Negeri 1 Simbarwaringin. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 2 (2), 12-14.