# IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD NEGERI 1 SIMBARWARINGIN KECAMATAN TRIMURJO KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh**
**HENI YULIANTI**
**NPM :1411030240**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**
**1439 H / 2018 M**

# IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD NEGERI 1 SIMBARWARINGIN KECAMATAN TRIMURJO KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

**Oleh**
**HENI YULIANTI**
**NPM :1411030240**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Pembimbing I : Drs. Abdul Hamid, M.Ag**
**Pembimbing II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**
**1439 H / 2018 M**

# ABSTRAK

## IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SDN 1 SIMBARWARINGIN LAMPUNG TENGAH

**Oleh:**
**HENI YULIANTI**

Kepemimpinan transformasional ialah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditargetkan untuk melakukan suatu hal perubahan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memberikan motivasi dan inspirasi kepada para bawahannya untuk kreatif dan inovatif. Kepemimpinan transformasional berpengaruh kuat dalam menjalankan suatu organisasi.

Seiring dengan kemajuan pendidikan yang berkembang saat ini guru dituntut untuk meningkatkan kemampuan keprofesionalannya dalam mengajar, untuk itu kesadaran dari guru dan kepala sekolah harus tumbuh di dalam diri untuk meningkatkan pendidikan. Disamping itu diperlukannya pembinaan dan pengawasan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Untuk mencapai pembelajaran yang berkualitas hendaknya seorang guru sebelum memberikan materi harus membuat perencanaan mengajar dan menguasai bahan materi serta metode yang digunakan harus bervariasi, selain itu pemanfaatan sarana prasarana yang sudah disediakan harus diberdaya gunakan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SDN 1 Simbarawaringin Lampung Tengah, sehingga paham akan pelaksanaan didalam Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, guna menjadi acuan serta menjadi bahan penilaiaan untuk dapat mengetahui sejauh mana kepala sekolah meningkatkan mutu pembelajaran di sekolahnya. 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.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dimana proses pengumpulan datanya melalui interview sebagai metode pokok yang ditujukan kepada guru dan staf, metode observasi sebagai penunjang, kemudian metode dokumentasi digunakan sebagai pelengkap untuk mengetahui pembelajaran yang dilakukan guru, dan sarana pendukung yang ada di SDN 1 Simbarawaringin Lampung Tengah.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260*

## PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SDN 1 SIMBARWARINGIN KEC. TRIMURJO KAB. LAMPUNG TENGAH**

**Nama : HENI YULIANTI**
**NPM : 1411030240**
**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**
**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI :**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| **Drs. H. Abdul Hamid, M. Ag** | **Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** |
| **NIP. 195804171986031002** | **NIP.197208182006041006** |

**Mengetahui**
**Ketua Jurusan MPI**

**Drs. H. Amirudin, M.Pd.I**
**NIP. 196903051996031001**

**KEMENTERIAN AGAMA**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**
*Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260*

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul, **"IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SDN 1 SIMBARWARINGIN KEC. TRIMURJO KAB. LAMPUNG TENGAH."** Disusun oleh **HENI YULIANTI, NPM: 1411030240,** Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM,** telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari Jumat, 13 April 2018, Pukul 08.00-09.30 di Ruang Sidang I Jurusan MPI Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

**TIM MUNAQASYAH**

| | | |
|---|---|---|
| **Ketua** | **: Drs. H. Amirudin, M.Pd.I** | **(.....)** |
| **Sekretaris** | **: Sri Purwanti N., M.Pd** | **(.....)** |
| **Penguji Utama** | **: Dr. H. Subandi, M.M** | **(.....)** |
| **Penguji Pendamping I** | **: Drs. H. Abdul Hamid, M.Ag** | **(.....)** |
| **Penguji Pendamping II** | **: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd** | **(.....)** |

**Dekan**
**Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

**Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**
**NIP. 196608101987031001**

**MOTTO**

هُوَ ٱلَّذِى يُرِيكُمْ ءَايَـٰتِهِۦ وَيُنَزِّلُ لَكُم مِّنَ ٱلسَّمَآءِ رِزْقًا ۚ وَمَا يَتَذَكَّرُ إِلَّا مَن يُنِيبُ ﴿١٣﴾

Artinya:

*Dialah yang memperlihatkan kepadamu tanda-tanda (kekuasaan)-Nya dan menurunkan untukmu rezeki dari lanit. Dan tiadalah .mendapat pelajaran kecuali orang-orang yang kembali (kepada Allah). (QS. Ghofir: 13)*[1]

[1]Mushaf Al-Burhan, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Jakarta: Al-Huda, 2002), h. 469

## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua Orang tuaku tercinta, Bapak Supandi dan Ibu Sudarsih yang telah membesarkanku, membimbing dan yang senantiasa berdo'a dimanapun mereka berada, tabah, sabar, dan ikhlas demi kesuksesanku. Walaupun terpisah karena jarak, namun dahsyatnya do'a ibu dapat kurasakan. Pengorbanannya banting tulang untuk dapat membiayai kuliahku di UIN Raden Intan Lampung serta kerihoannya yang senntiasa mengiringi perjalanan hidup ini.
2. Kakakku, Handayani yang selalu memberi motivasi, semangat, perhatian dan nasehat sehingga studiku dapat terselesaikan.
3. Saudara-saudaraku yang jauh maupun yang dekat yang selalu menanyakan dan mendoakanku agar segera selesai menempuh pendidikan S1.
4. Untuk teman-teman karibku yang telah membantu di saat masa sulitku dan mengajarkanku memahami arti petemanan yang sesungguhnya, mengingatkanku akan pentingnya berbagi terhadap sesama, serta menjadi seseorang yang sabar dan kuat dalam menghadapi perjuangan ini karena nasehat mereka. Mereka adalah Diah Ayu Nur Utari, Farhatun Ni'mah Septiani, Lisna Cahyani, Endang Safitri dan Siti Sarah.
5. Untuk teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
6. Dan Almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu kubanggakan.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Heni Yulianti, dilahirkan pada tanggal 24 Juli 1996 di Trimurjo, Lampung Tengah. Penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Supandi dan Ibu Sudarsih.

Jenjang pendidikan yang penulis lalui antara lain: Sekolah Dasar Negeri 2 Simbarwaringin, Kec. Trimurjo, Kab. Lampung Tengah, lulus pada tahun 2008. Selama 6 tahun penulis jalan kaki dari rumah ke sekolah. Kemudian dilanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Trimurjo dan lulus tahun 2011. Jarak rumah dengan sekolah smp kurang lebih 5km, pada jaman itu ditempuh dengan menggunakan sepeda. Lalu penulis melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Trimurjo dan lulus tahun 2014. Di jaman SMA inilah penulis mulai mengendarai motor dengan jarak tempuh 3km dari rumah. Ketika SMP dan SMA penulis pernah mengikuti kegiatan ekstrakurikuler pramuka dan rohis sampai beberapa kali diikutkan dalam lomba se-provinsi.

Setelah lulus dari sma penulis langsung melanjutkan ke Perguruan Tingi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung di Fakultas Tarbiyah Dan Kegurun Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Selama menjadi mahasiswa di UIN Raden Intan Lampung, penulis pernah mengikuti kegiatan mendaki Gunung Tanggamus yang diadakan oleh organisasi Mahasiswa Pecinta Alam (MAPALA) dan pernah aktif dalam organisasi kegiatan sukarelawan (KSR).

## KATA PENGANTAR

## BISMILLAHIRROHMANIRROHIM

Segala puji bagi Allah yang maha mengetahui dan maha melihat hamba-hambanya, maha pemurah Allah menolong hamba-hambanya, serta maha suci Allah yang menciptakan bintang-bintang dan langit yang dijadikannya penerang, dan bulan yang bercahaya, serta bumi sebagai tempat singgah bagi para makhluk ciptaan-Nya. Jika bukan karena rahmat dan karunia-Nya, maka tentulah skripsi ini tidak akan terselesaikan. Dan aku bersaksi bahwa tidak ada Tuhan selain Allah, bahwa Muhammad adalah Rasul-Nya yang diutus sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan. Mengajak pada kebenaran dngan izin-Nya, dan cahaya penerang bagi umatnya. Nabi Muhammad lah yang menginspirasi bagaimana menjadi pemuda tangguh, pantang menyerah, mandiri dengan kehormatan diri.

Dalam penyusunan skripsi ini yang berjudul: "**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD NEGERI 1 SIMBARWARINGIN KEC. TRIMURJO KABUPATEN LAMPUNG TENGAH",** penulis menyadari bahawa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbigan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

3. Bapak Drs. Abdul Hamid, M.Ag selaku pembimbing I, yang telah membimbing dan memberi arahan demi keberhasilan penulis.
4. Bapak Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing II yang juga telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga terselesainya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan sampai selesai.
6. Ibu Herni Suryana, S.Pd. selaku kepala SD Negeri 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah serta jajarannya yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk penelitian.
7. Seluruh pihak yang membantu hingga terselesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis hanya bias mendoakan semoga segala bimbingan, arahan, bantuan, dukungan yang telah diberikan menjadi amal kebaikandisisi Allah SWT dan mendapat balasan sebaik-baiknnya balasan. Amiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun. Penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca. Amiin

Bandar Lampung, Februari 2018
Penulis

**HENI YULIANTI**
**NPM. 1411030240**

## DAFTAR ISI

**HALAMAN JUDUL** ..... **i**
**ABSTRAK** ..... **ii**
**HALAMAN PERSETUJUAN** ..... **iii**
**HALAMAN PENGESAHAN** ..... **iv**
**MOTTO** ..... **v**
**PERSEMBAHAN** ..... **vi**
**RIWAYAT HIDUP** ..... **vii**
**KATA PENGANTAR** ..... **viii**
**DAFTAR ISI** ..... **x**
**DAFTAR TABEL** ..... **xiii**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xiv**

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Pengertian Judul ..... 1
B. Alasan Memilih Judul ..... 3
C. Latar Belakang Masalah ..... 4
D. Identifikasi Dan Pembatasan Masalah ..... 19
E. Rumusan Masalah ..... 20
F. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian ..... 20

**BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kepemimpinan Transformasional ..... 22
   1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional ..... 22
   2. Ciri Dominan Kepemimpinan Transformasional ..... 28
   3. Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional ..... 34
   4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Transformasional ..... 39
   5. Pola Kepemimpinan Transformasional ..... 40
B. Mutu Pembelajaran ..... 41

C. Kepala Sekolah ..... 47
1. Pengertian Kepala Sekolah ..... 47
2. Standar Kepala Sekolah ..... 48

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian ..... 49
B. Tempat dan Waktu Penelitian ..... 50
C. Sumber Data ..... 51
D. Metode Pengumpulan Data ..... 52
1. Metode Wawancara/Interview ..... 52
2. Metode Observasi/Pengamatan ..... 54
3. Metode Dokumentasi ..... 55
4. Triangulasi ..... 56
E. Metode Analisis Data ..... 58

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Latar belakang obyek penelitian ..... 60
1. Sejarah Singkat SDN 1 Simbarwaringin ..... 60
2. Menetapkan Visi Dan Misi SDN 1 Simbarwaringin ..... 61
3. Struktur Organisasi SDN 1 Simbarwaringin ..... 62
4. Keadaan Guru Dan Karyawan SDN 1 Simbarwaringin ..... 63
5. Keadaan Siswa SDN 1 Simbarwaringin ..... 64
6. Keadaan Sarana dan Prasarana ..... 64
B. Penyajian Data Penelitian ..... 65
1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SDN 1 Simbarwaringin Lampung Tengah ..... 65

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 82

B. Saran ..... 84

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

# DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Mutu Pembelajaran..... 15
Tabel 2 Data Keadaan Guru dan Karyawan..... 63
Tabel 3 Data Keadaan Siswa ..... 64
Tabel 4 Data Keadaan Sarana dan Prasarana..... 65

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Pedoman Wawancara
LAMPIRAN 2 Lembar Observasi
LAMPIRAN 3 Kisi-Kisi Dokumentasi
LAMPIRAN 4 Blangko Konsultasi
LAMPIRAN 5 Surat Pengantar Riset
LAMPIRAN 6 Surat Keterangan Riset

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Pengertian Judul

Sebelum penulis menguraikan isi skripsi ini lebih lanjut, terlebih dahulu penulis jelaskan beberapa istilah yang ada dalam judul dengan maksud untuk menghindari kesalahpahaman pengertian bagi pembaca umumnya.

Skripsi ini berjudul: "**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI SD NEGERI 1 SIMBARWARINGIN KECAMATAN TRIMURJO KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**"

1. Implementasi

   Implementasi adalah "bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan".[1] Sehingga dalam kehidupan sehari-hari implementasi lebih diartikan sebagai pelaksaan akan sesuatu kegiatan.

2. Kepemimpinan Transformasional

   Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan

[1]Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002), h.70

dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kea rah tercapainya suatu tujuan tertentu.[2]

Kepemimpinan transformasional adalah "gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajer bila ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasran organisasi yang sepenuhnya baru."[3] Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Jadi, kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang bisa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

3. Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran terdiri dari kata mutu dan pembelajaran. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia "mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb)".[4] Secara istilah mutu adalah "kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan".[5]Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan.

---

[2]Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta, Rajawali, 1983), h. 95

[3]Elizabeth O'leary, *Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Andi, 2001), h.57

[4]Lukman Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), Cet. Ke-4, h.677

[5]M.N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), Cet. Ke-3, h.15

Adapun pembelajaran dapat diartikan sebagai sebuah usaha mempengaruhi emosi, intelektual, dan spiritual seseorang agar mau belajar dengan sendiri.[6] Melalui pembelajaran akan terjadi proses pengembangan moral keagamaan, aktivitas, dan kreativitas peserta didik melalui berbagai interaksi dan pengalaman belajar. Pembelajaran berbeda dengan mengajar yang pada prinsipnya menggambarkan aktivitas guru, sedangkan pembelajaran menggambarkan aktivitas peserta didik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu pembelajaran adalah kualitas terbaik yang diharapkan dari aktivitas peserta didik.

4. SD Negeri 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab.Lampung Tengah

Sekolah dasar negeri (SDN) 1 Simbarwaringin adalah merupakan lokasi penelitian yang terletak di Kec. Trimurjo Kab.Lampung Tengah, dimana penulis menjadikannya sebagai objek penelitian.

## B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul dalam penelitian ini adalah:

1. Sesuai dengan masalah yang penulis temukan di lokasi penelitian yaitu ditandai dengan kurang optimalnya kualitas peserta didik di SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah
2. Kepala sekolah seharusnya lebih aktif melakukan bimbingan dan pengawasan terhadap guru yang memberikan pengajaran di sekolah, karena

[6]Abuddin Nata, *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2009), h. 85

kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

3. Guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa yang berkualitas, oleh karena itu guru dituntut pandai,dan inovatif dalam menyampaikan ilmu agar tercipta pembelajaran yang menyenangkan, serta mampu menjadi ujung tombak dalam setiap aspek perkembangan masyarakat (multi talent).

## C. Latar Belakang Masalah

Masalah pendidikan di Indonesia masih memerlukan perhatian ekstra, baik ditinjau dari segi kebijakan pemerintah maupun persoalan internal di tingkat sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan gaya kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya akan berusaha menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya akan dipersepsikan oleh semua bawahan termasuk para guru. Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Hal ini selaras dengan pengertian guru yang ada dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 BAB I Pasal 1 yang berbunyi:

> "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.[7]

Salah satu sekolah yang masih memerlukan perhatian ekstra yaitu SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah jika dilihat dari segi mutu pembelajarannya.

Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap kepemimpinan yang telah dijalani dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan dan gaya kepemimpinan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh bawahan, terutama guru, sehingga tidak menimbulkan persepsiyang negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bertugas untuk menyelenggarakan pendidikan yang sesuai dengan kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan pemerintah. Sebaik apapun kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, seperti terkait dengan kurikulum 2013, maka keberhasilan dari implementasi kurkulum tersebut amat tergantung dari kesungguhan sekolah dalam mengimplementasikannya, dan kesungguhan itu akan terwujud tidak bisa dipisahkan dengan peranan kepala sekolah sebagai pimpinan. Hal ini selaras dengan uraian Koontz tersebut kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu:

---

[7]Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h.3

a. Mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing;
b. Memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.[8]

Kata "memimpin" mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan dan berjalan di depan (*precede)*. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan.[9]

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kepemimpinan ini merupakan suatu yang sangat dibutuhkan oleh organisasi khususnya sekolah, tanpa adanya seorang pemimpin dan cara kepemimpinannya yang baik dalam sebuah organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Tugas utama pemimpin dalam sebuah organisasi yaitu bagaimana pemimpin dapat memberikan arahan, pembagian tugas sesuai dengan kempuan bawahan dalam bidangnya masing-masing serta dapat memberikan motivasi secara berkesinambungan kepada para bawahan sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dapat tercapai. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai.

---

[8]Koontz, et.al., *Management (McGrow-Hill, Inc,* seventh edition, 1980), h.662

[9]Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.104

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok . Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu; (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.[10]

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.[11] Transformasional bermakna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.[12] Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Yammarino dan Bass dalam buku Sutikno mengatakan bahwa:

---

[10]Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 2

[11]Sudarwan Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet.ke-2, 2005), h. 55

[12]Ibid., h.54

> Pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistik, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.[13]

Sumber daya dimaksud dapat berupa pimpinan, staf, bawahan, guru, fasilitas, dana, dan faktor-faktor keorganisasian.[14] Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan, atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai. Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah.[15] Penerapan pola kepemimpinan transformasional dapat menunjang terwujudnya perubahan sistem persekolahan.[16]Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah pimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformatif bagi setiap orang.[17]

Pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih

---

[13]Sobri Sutikno*, Pemimpin Dan Kepemimpinan: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*, (Lombok: Holistica, 2014), h.55

[14]Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* , (Jakarta: Bumi Aksara, Cet.ke-1, 2006), h. 219

[15]Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 80

[16]Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis*, *dan Internasionalisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 47-48

[17]Ibid., h.62

peka terhadap niali dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya. Jadi, model kepemimpinan transformasional melandaskan diri pada pertimbangan pemberdayaan potensi manusia. Dengan kata lain, tugas pemimpin transformasional adalah memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.

Seperti yang dijelaskan dalam Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 sebagai berikut:

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِى ٱلْأَمْرِ مِنكُمْ ۖ فَإِن تَنَـٰزَعْتُمْ فِى شَىْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلْيَوْمِ ٱلْأَخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*[18]

[18]Departemen Agama RI, *Al-Hikmah*, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Bumi Restu, 2006), h.6

Konsep kepemimpinan ini selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu dimana seorang kepala sekolah harus terus menerus melakukan penambahan terhadap kemampuan yang dimilikinya agar kemampuan yang dimilikinya selalu bertambah dalam berbagai bidang. Dengan kemampuan yang selalu bertambah yang dimiliki kepala sekolah ini diharapkan agar sekolah yang ia pimpin lebih menunjukkan kemajuannya dalam berbagai bidang sesuai dengan tujuan yang telah dibuat. Karena kemajuan atau kemunduran yang dialami oleh suatu sekolah tidak luput dari kemampuan kepala sekolah mengelola sekolah tersebut.

Formulasi asli dari teori kepemimpinan transformasional mencakup tiga komponen, yaitu (1) karisma, (2) stimulasi intelektual dan (3) perhatian yamg individualisasi. Karisma telah didefinisikan sebagai sebuah proses yang padanya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikutnya dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Stimulasi intelektual adalah sebuah proses yang padanya para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikutnya terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikutnya untuk memandang masalah-masalah tersebut dari sebuah prespektif yang baru. Perhatian yang individualisasi termasuk memberi dukungan , membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para pengikut.[19] Dengan demikian, seorang kepala sekolah dapat dikatakan menerapkan kepemimpinan transformasional jika dia mampu mengubah energi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah.

[19]Tim Dosen Administratif Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet.3, h.149

Sebagaimana dikemukakan di atas, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang penting dan menjadi nilai kunci dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah, maka proses peningkatan kualitas tidak dapat dilakukan secara rutin, karena untuk meningkatkan mutu perlu adanya komitmen pimpinan terhadap mutu, upaya mempengaruhi dan menggerakkan personil agar bekerja dengan baik serta memberdayakan sumber daya yang ada disekolah untuk selalu melakukan perbaikan secara berkelanjutan sehingga para pelanggan puas terhadap layanan yang diberikan sekolah.

Masalah mutu pendidikan merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Menyadari hal tersebut, pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan media pembelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Keseriusan pemerintah untuk meningkatkan mutu dan pemerataan pendidikan juga nampak dalam kebijakan yang dikeluarkan dalam bentuk undang-undang. Undang-Undang No.34 Tahun 2004 tentang Otonomi Pemerintah Daerah. Bila sebelumnya manajemen pendidikan merupakan wewenang pemerintah pusat, dengan berlakunya undang-undang tersebut kewenangan pengelolaan pendidikan dialihkan kepemerintah

kabupaten atau kota. Sekolah juga dapat menerapkan MBM (Manajemen Berbasis Mutu) berdasarkan kemandirian dan kewenangan yang telah ditetapkan.

Selain tantangan yang ditimbulkan dari diberlakukannya undang-undang otonomi daerah, kepala sekolah juga harus menghadapi tantangan lain yang tidak kalah seriusnya yaitu arus globalisasi. Arus kehidupan global telah membuat kehidupan ini bergerak dan berubah semakin cepat dan kompetitif. Semua bidang kehidupan mengalami pergeseran dan tantangan, tak terkecuali bidang pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan menghadapi tantangan yang serius untuk mampu mengikuti gerak perubahan global tersebut. Karena kalau sekolah tidak mampu menjawab tantangan jaman ini, maka sekolah akan mengalami kehancuran, karena dianggap tidak mampu menjawab tantangan jaman dan mengatasi kekinian yang terjadi. Maka sangat dibutuhkan seorang pemimpin transformatif. Seorang kepala yang berani mengambil resiko dan menjadi agen perubahan *(agent of change)*. Perubahan ke arah yang lebih baik. Starratt menyebutnya sebagai kepemimpinan kepala sekolah yang visioner.[20]

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikana adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah merupakan pimpinan tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab untuk mengajar dan mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.

---

[20]Starratt, R. J.,*Menghadirkan pemimpin visioner, kiat menegaskan peran sekolah. (*Yogyakarta: Kanisius,2007),

Dalam bidang pendidikan upaya peningkatan mutu difokuskan kepada mutu proses pendidikan. Inti dari proses pendidikan adalah pembelajaran peserta didik. Proses pembelajaran ini mencakup sejumlah unsur utama yang mendasar yang membentuk mutu pembelajaran. Unsur-unsur utama di dalamnya mencakup tujuan pembelajaran, isi kurikulum, guru, sarana dan prasarana, dana, manajemen dan evaluasi.[21]

Mutu adalah "gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkankemampuannya dalam memuaskan kebutuhann yang diharapkan atau yang tersirat".[22]

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan, sedangkan pembelajaran adalah suatu proses dimana lingkungan seseorang secara sengaja dikelola untuk memungkinkan ia turut serta dalam tingkah laku tertentu dalam kondisi-kondisi khusus atau menghasilkan respon terhadap situasi tertentu.[23]

Mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik buruknya hasil yang telah dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran jyang digunakan. Mutu pendidikan sebagai sistem selanjutnya tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem serta proses pembelajaran berlangsung hingga membuahkan hasil. Mutu pembelajaran merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini guru menjadi titik fokusnya dalam proses pembelajaran, guru diharuskan untuk memakai metode, media, strategi dalam proses pembelajaran sehingga dapat menghasilkan mutu dalam pembelajaran.

---

[21]M. Gaffar, *Kompleksitas Persoalan Otonomi Daerah Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1992), h.12

[22]Hartono Kasmadi, *Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan*, (Bandung: Armico, 2003), h.24

[23]Dimyati, *Belajar Dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.1

> Suhardan, mengemukakan pembelajaran pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi anatara pendidik dan peserta didik proses ini merupakan sebuah tindakan professional yang bertumpu pada kaidah-kaidah ilmiah. Aktivitas ini merupakan kegiatan guru dalam mengaktifkan proses belajar peserta didik dengan menggunakan berbagai metode belajar.[24]

Berdasarkan uraian di atas dapat diperjelas bahwa mutu pembelajaran mengandung makna bahwa kemampuan sumber daya sekolah mentransformasikan multi jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu bagi peserta didik. Hal-hal yang termasuk dalam proses pendidikan ini adalah derajat kesehatan, keamanan, disiplin, keakrapan, saling menghormati kepuasan dan lain-lain dari subjek selain memberikan dan menerima jasa lainnya.

Mutu pembelajaran di SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah dibawah kepemimpinan Ibu Herni Suryana dinilai sudah mengalami perubahan dari tahun sebelumnya pada waktu dipimpin oleh kepala sekolah yang menjabat. Perubahan tersebut dilihat dari segi nilai dan akreditasi pada sekolah tersebut. Kepala sekolah SDN 1 Simbarwaringin dinilai mampu menjalankan gaya kepimpinannya dilihat dari perubahan kurikulum yang diterapkan saat ini bukan lagi menggunakan KTSP tetapi sudah menggunakan kurtilas.

Peningkatan mutu pembelajaran dalam proses belajar mengajar dapat dilihat dari lima indikator yaitu:

---

[24]Dadang Suhardan, *Supervisi Professional (Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran Di Era Otonomi Daerah)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.67

1. Kesesuaian
2. Daya tarik
3. Efektivitas
4. Efisiensi dan
5. Produktivitas pembelajaran.[25]

Kesesuaian yaitu antara karakteristik peserta didik, starategi pembelajaran dengan tujuan yang ingin dicapai. Daya tarik yaitu guru dalam menciptakan suasana kelas yang akrab, hangat dan merangsang pembentukan kepribadian peserta didik. efektivitas pembelajaran melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian, dan penyempurnaan. Efisiensi kesepadanan antara waktu, biaya, tenaga dan hasil yang diperoleh. Serta, produktivitas pembelajaran dari menghafal, mengingat, ke analisis dan mencipta.

**Tabel I**
**Mutu Pembelajaran di SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah**

| No | Indikator Mutu Pembelajaran | Skala Penialaian | |
|---|---|---|---|
| | | Terlaksana | Belum Terlaksana |
| 1 | Kesesuaian | ✓ | |
| 2 | Daya tarik | ✓ | |
| 3 | Efektivitas | | ✓ |
| 4 | Efisiensi | | ✓ |
| 5 | Produktivitas pembelajaran | | ✓ |

*Sumber: Hasil prasurvey di SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah*

Berdasarkan tabel di atas bahwa mutu pembelajaran yang ada di SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah belum berjalan maksimal, dilihat dari guru kelas maupun guru mata pelajaran belum melaksanakan lima

[25]Pudji Muljono, *Manajemen Pembelajaran Quantum Teaching* (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 29

indikator mutu pembelajaran tersebut secara keseluruhan. Masih banyak guru yang perlu bimbingan atau arahan lagi supaya benar-benar memahami sistem kurtilas yang sudah di terapkan di sekolah tersebut. Hal inilah yang memotivasi penulis untuk mengungkap berbagai faktor yang mempengaruhi peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan menuangkannya dalam judul "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran"

Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan di sekolah yang dipimpinnya. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu menjadi supervisor tim yang terdiri dari guru, staf, dan siswa dalam mewujudkan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien sehingga tercapai produktivitas belajar yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Permadi, sebagai berikut:

> Pelaksanaan program yang telah dibuat harus secara konsekuen dijalankan tanpa penyimpangan, di samping memperhatikan faktor efektivitas dan efisiensi. Untuk terlaksananya proses belajar mengajar yang efektif, misalnya kepala sekolah harus membuat tim kerja yang terdiri dari guru-guru secara profesional dan proporsional. Hal ini penting agar tercapai produktivitas belajar yang pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan.[26]

Salah satu lembaga yang masih mengalami masalah mutu pembelajaran sekolah adalah SD Negeri 1 Simbarwaringin yang berada di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah, sesungguhnya sudah dan tetap berusaha

[26]Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.181

menampilkan kepemimpinan terbaik dengan melalui berbagai cara dengan kepala sekolah selalu menjalin komunikasi dengan para guru, kepala sekolah rutin memantau kegiatan-kegiatan yang terjadi di sekolah. Namun demikian hingga saat ini kepemimpinan yang ditampilkan belum cukup dapat mengidentifikasi kepemimpinan yang transformasional, ini terlihat dari kurangnya kepala sekolah memberikan pengarahan serta motivasi kepada para guru di sekolah. Guru yang terindikasi memiliki motivasi rendah terlihat dari guru tidak tepat waktu memberikan tugas, keterlambatan datang ke sekolah, dan banyak meningkalkan kelas di jam belajar serta akreditasi dan lulusan sekolah juga mempengaruhi mutu pembelajaran dalam bidang pendidikan.

Akreditasi sekolah adalah kegiatan penilaian (asesmen) sekolah secara sistematis dan komprehensif melalui kegiatan evaluasi diri dan evaluasi eksternal (visitasi) untuk menentukan kelayakan dan kinerja sekolah.[27] Sekolah SD Negeri 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah sudah dinyatakan dalam peringkat akreditasi B atau Baik. Sehingga, perlu ditingkatkan lagi kemampuan para guru dan karyawannya dalam mendidik siswanya agar akreditasi yang diperoleh menjadi A dan menjadi sekolah favorit. Tetapi, sekolah tersebut belum sepenuhnya baik dari segi pengelolaan maupun mutunya. Masalah penelitian ini adalah jika mutu sekolah atau mutu lulusan sekolah yang rendah dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti: lulusan peserta didiknya belum mampu

[27]Ara Hidayat dan Imam Machall, *Pengelolaan Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010), h.182

bersaing dengan sekolah favorit, tidak dapat melanjutkan studi pada jenjang yang lebih tinggi, tidak diterima di dunia kerja, diterima bekerja tetapi tidak berprestasi, tidak dapat mengikuti, dan tidak produktif.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak lepas dari komponen yang berperan di dalamnya. Keberhasilan pendidikan tidak dapat dipungkiri aspek kepala sekolah, aspek pendidik mendapat sorotan utama keberhasilan pendidikan di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah sering dikaitkan dengan mutu pendidikan, kinerja kepala sekolah dan keberhasilan siswa yang dipakai sebagai tolok ukur keberhasilan. Banyak model kepemimpinan yang bisa dilaksanakan dalam pencapaian visi, misi dan tujuannya, model kepemimpinan sering disebut perilaku atau gaya kepemimpinan *(leadership style)*. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.[28]

Kepemimpinan pendidikan merupakan suatu proses mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktifitas belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah.[29] Ketidakmampuan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memberikan stimulus dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif dalam pelaksanaan kegiatan sekolah tersebut. Guru akan cenderung melakukan pembelajaran berdasarkan rutinitas tanpa ada inovasi

[28]Pawit M. Yusup. *Perspektif Manajemen Pemhetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan dan Perpustakaan*, (Jakarta: Rajawali. 2012), h. 320

[29]Diding Nurdin. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan Bagian II, Ilmu Pendidikan Praktis* Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, (Intima : Bandung. 2009), h. 240

dalam melakukan pembelajaran. Stimulus yang diberikan kepala sekolah harus mampu memotivasi guru untuk berkreatifitas dalam pembelajaran.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah ditulis di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan merumuskannya dalam judul "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah".

## D. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ini di ambil dari berbagai macam kendala yang dialami oleh kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pembelajaran ini. Diantaranya:

a. Kurangnya penyediaan buku-buku pelajaran dan alat peraga yang menyebabkan kegiatan belajar mengajar (KBM) dinilai kurang efektif.
b. Proses belajar dan mengajar yang masih kurang efisien menentukan kualitas kemampuan intelektual setiap individu siswa.
c. Masih menggunakan metode ceramah dalam mengajar sehingga produktivitas pembelajaran belum terlaksana dengan baik.

### 2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, dengan banyaknya masalah yang beragam terkait dengan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu

pembelajaran. Supaya pembahasan tidak semakin melebar, maka pembahasan ini terfokus dan tersusun dengan baik dan sistematis. Atas dasar hal tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah".

## E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah yang hendak dibahas dalam penelitian ini:

Bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah?

## F. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah.

### 2. Kegunaan Penelitian

Adapun yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan pendidikan Islam dalam memberikan pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

b. Secara Praktis

1) Bagi sekolah, hasil penelitian ini sebagai bahan informasi tentang pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan.
2) Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.
3) Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dalam meningkatkan kinerja profesional guru

# BAB II

# LANDASAN TEORI

## A. Kepemimpinan Transformasional

### 1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Secara umum definisi kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut. "kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya sesuatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan".[30]

Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, tugas pemimpin menjaga keutuhan kerja sama karyawan yang bekerja di dalam organisasi.[31]

Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah subjek yang harus melakukan transformasi kepemimpinan melalui pemberian bimbingan, tuntunan, atau anjuran kepada yang dipimpinnya agar tujuan sekolah tercapai.

Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership)* dan transformasional (*transformational)*. Kepemimpinan sebagaimana telah dijelaskan di awal merupakan setiap

---

[30]Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. 3, h.125

[31]Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009), h. 4

tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkoordinasikan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Istilah transformasi berasal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual.[32]

Konsep awal tentang Kepemimpinan Transformasional ini dikemukakan oleh Burns yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses yang dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan.[33]

Sementara menurut Bass dan Avolio dalam bukunya Raihan menjelaskan bahwa:

> Kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok,organisasi, atau masyarakat.[34]

---

[32]Siswanto Dan Agus Sucipto, Teori Dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integrative, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h.199

[33]Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi,*( (Purwokerto: STAIN Press, 2010), h. 66-67

[34]Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif,* (Yogyakarta: LKiS, 2010), h.20

Pemimpin transformasional sesungguhnya merupakan agen perubahan, karena memang erat kaitannya transformasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan. Seorang pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran *holistik* tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai.[35]

Pemimpin yang transformasional dapat berperan sebagai agen perubahan dalam sekolah yang dipimpinnya, dimana kepala sekolah harus dapat mengembangkan visi yang telah ditentukan sehingga sekolah yang dipimpinnya dapat lebih berkembang lagi dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi diharapkan bukan hanya dapat dirasakan organisasi sekolah saja, tetapi seluruh unsure yang ada di sekolah itu pun harusnya dapat merasakan dampak dari perubahan yang terjadi. Perubahan yang terjadi kearah yang lebih baik juga akan menyebabkan para bawahan akan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sia-sia karena ada hasilnya yang berdampak pada lebih berkembangnya organisasi.

Menurut Bass, yang dikutip dari bukunya Gary Yukl, yaitu:

> Kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi atau budaya apa pun. Teori ini tidak menyebutkan suatu kondisi dimana kepemimpinan transformasional autentik tidak relevan atau tidak efektif. Untuk mendukung posisi ini, hubungan positif antara Kepemimpinan transformasional dengan efektivitas telah ditiru oleh banyak pemimpin yang berada pada tingkatan otoritas yang berbeda, dalam jenis organisasi berbeda dan dalam beberapa Negara berbeda.[36]

[35]Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Op.Cit. h.151
[36]Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Indeks, 2005), h.306

Menurut Burnsd, Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yang saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dari atas ke bawah, namun juga dari bawah ke atas, dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level manajerial tertinggi dalam organisasi, tetapi juga mereka jyang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka.[37]

Sarros dan Butchatsky, menyatakan bahwa banyak peneliti dan praktisi manajemen sepakat bahwa model kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang terbaik dalam menguraikan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional ini mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan-pendekatan sifat (*traits*), gaya (*style*) dan kontingensi.

Sebenarnya pola Kepemimpinan transformasional ini merupakan salah satu alternativ bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional ini memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, komunikasi yang efektif serta perhatian terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan pada hal ini, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya.

---

[37]Akif Khilmiyah, *Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep Dan Implementasi Di Madrasah,* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2015), h.17

Menurut Siagian yang dikutip dalam buku Heriyanti, konsep perilaku kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut.

a. Inisiasi struktur yang menjelaskan dan situasional, yakni merupakan perilaku atasan yang memberikan penjelasan kepada bawahan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.Inisiasi seperti ini akan mengurangi rasa takut, malu dan sungkan bawahan yang timbul akibat kecenderungan orang untuk menghindari ketidakpastian. Dengan berkurangnya rasa takut/malu, diharapkan bawahan akan lebih banyak berpartisipasi.
b. Perhatian yang memantapkan kelompok, yakni perilaku atasan yang memberikan perhatian dan timbang rasa yang tulus sehingga akan memberikan keterikatan psikologis dan saling percaya antara pemimpin dan bawahan serta menciptakan hubungan yang akrab, harmonis dan penuh keterbukaan.
c. Kompetensi yang berwawasan luas, yakni perilaku atasan yang mencerminkan sikap kompeten dan berwawasan luas sehingga akan memberikan keyakinan bahwa misi organisasi dapat dicapai. Selain itu akan menimbulkan inspirasi, menumbuhkan rasa hormat, menjadi tempat bertanya serta membangkitkan kebanggaan pada organisasi.
d. Pertanggungjawaban ke bawah, yakni bahwa pemimpin akan menunjukkan perhatian pada kepentingan bawahan dan membangkitkan rasa kebersamaan melalui pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan bawahan, menumbuhkan kesetiakawanan dan mencegah kesewenang-wenangan sehingga memungkinkan tumbuhnya kepemimpinan yang berakar pada kelompok.[38]

Jadi, kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsepkepemimpinan transformasional,bawahan akan merasa percaya, kagum,bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pengikutnya (individu-individu dalam satu organisasi).

[38]Dewita Heriyanti*, Konsep Perilaku Kepemimpinan Transformasional*, (Semarang: Undip, 2007), h.30

Dengan demikian, seorang kepala sekolah disebut menerapkan kaidah kepemimpinan transformasional, jika mampu mengubah energy sumber daya; baik manusia, instrument, maupun situasi untuk mencapai tujuan-tujuan reformasi sekolah.

Hal penting yang harus diingat bagi siapa saja yang ingin mempraktikkan kepemimpinan transformasional adalah tidak hanya mengandalkan charisma personalnya, tetapi ia harus mencoba untuk memberdayakan sifatnya serta melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinannya.

Dalam proses kepemimpinan transformasional, ada proses dialektika aktif antara pemimpin dan anggota untuk mendiskusikan visi baru organisasi. Dalam proses tersebut anggota memberikan standard "capaian" bersama organisasi, dan pada saat yang sama pemimpin mengarahkan pada capaian standard baru yang lebih tinggi. Jadi, peran pemimpin transformational yaitu *envisioning*, *energizing*, dan *enabling*. *Envisioning* artinya pemimpin menstimulus terbentuknya visi baru organisasi yang lebih maju. *Energizing* berarti kekuatan karakter yang menjadi sumber energi (spirit) bagi anggota untuk bergairah bekerja mewujudkan cita-cita lembaga. Dan dengan *enabling*, Pemimpin bekerja bersama dengan anggota sehingga memberikan keyakinan akan terwujudnya cita-cita lembaga (bukan cita-cita individu).[39]

[39]M. Chozin, *Kepemimpinan Transformatif: Tanda Mata Buat PB HMI,* (http://www.hminews.com/) diakses tanggal 28 september 2017.

Dari uraian teori kepemimpinan transformasional menurut para ahli di atas, penulis mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya agar mampu bekerja lebih dari apa yang telah menjadi visi misi sebelumnya, pemimpin juga harus dapat menyandarkan pengikutnya untuk lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi serta pemimpin sebagai ujung tombak mewujudkan perubahan di dalam suatu organisasi yang dipimpinnya khususnya lembaga pendidikan. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

**2. Ciri Dominan Kepemimpinan Transformasional**

Ciri dominan kepemimpinan transformasional antara lain:

a. Memiliki sensivitas terhadap pengembangan organisasi, yaitu kepala sekolah peka terhadap perkembangan organisasi di sekolahnya.
b. Mengembangkan visi bersama antar 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 dapat mendistribusikan perannya sebagai pemimpin dengan baik kepada seluruh warga sekolah.
d. Mengembangkan kultur sekolah, kepala sekolah sebagai agen pengembangan kultur ataupun budaya disekolah yang ia pimpin.
e. Melakukan usaha-usaha restrukturasi.[40]

[40]Sudarwan Denim Dan Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.53

Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan berupaya menggiring SDM yang dipimpin kea rah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan dan membangun kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturasi sekolah dan menurut apa yang dirasakan oleh guru, hal itu member sumbangan bagi perbaikan perolehan belajar pada siswa.

Pada setiap tahap proses transformasional, keberhasilan seorang pimpinan sebagian akan tergantung pada sikap, nilai, dan keterampilannya. Menurut Yulk, pemimpin transformasional yang efektif mempunyai atribut-atribut sebagai berikut:

a. Mereka melihat diri mereka sendiri sebagai agen perubahan,
b. Mereka adalah pengambil resiko yang berhati-hati,
c. Mereka yakin pada orang-orang yang sangat peka terhadap kebutuhan-kebutuhan mereka,
d. Mereka mampu mengartipulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka,
e. Mereka fleksibel dan terbuka terhadap pelajaran dan pengalaman,
f. Mereka memiliki keterampilan kognitif,
g. Mereka memiliki keyakinan pada pemikiran yang berdisiplin dan kebutuhan akan analisis masalah yang hati-hati, dan
h. Mereka adalah orang-orang yang mempunyai visi.[41]

Seorang pemimpin yang transformasional dapat terlihat dan dirasakan dengan ciri bahwa mereka bertindak sebagai agen perubahan, dimana mereka dapat bekerja sebagai pembawa perubahan dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga organisasi atau lembaga yang ia pimpin dapat lebih maju lagi dari sebelumnya. Selain itu juga pemimpin harus dapat mengambil

[41]Ibid, h.55

keputusan yang diperlukan secara hati-hati dimana pemimpin harus memikirkan efek jangka panjang atas keputusan yang telah diambilnya tersebut. Pemimpin yang transformasional juga harus yakin pada orang-orang yang sangat peka terhadap kebutuhan mereka, dimana pemimpin harus mempercayai bawahannya dalam menjalankan tugasnya sebagai sumber daya yang dibutuhkan dlam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Seorang pemimpin transformasional 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 transformasional juga harus fleksibel terhadap pelajaran dan pengalaman, sebab pelajaran dan pengalaman bisa didapat dimanapun, dari siapapun, dan kapan saja. Pemimpin harus dapat menerima pelajaran atau pengalaman dari siapapun sekalipun itu di dapat dari bawahannya ataupun orang yang lebih muda darinya. Pemimpin yang transformasional juga harus mempunyai keterampilan kognitif, dimana pemimpin harus terus menerus menambah berbagai macam keterampilannya untuk memimpin sebuah organisasi.

Pemimpin transformasional harus memiliki keyakinan pada pemikiran yang berdisiplin dan kebutuhan akan analisis masalah yang hati-hati, dimana seorang pemimpin harus yakin atas pemikiran yang berdisiplin akan menghasilkan keseragaman pendapat karena sudah terikat dengan peraturan

yang telah dibuat, selain itu juga pemimpin harus dapat menganalisis masalah yang terjadi secara detail. Pemimpin yang transformasional juga merupakan orang-orang yang mempunyai visi, visi yang jelas dan dapat lebih memajukan organisasi yang dipimpinnya kearah yang lebih baik.

Menurut Andrew J Dubrin, salah satu ciri yang dari kepemimpinan transformasional yang cukup menonjol adalah menciptakan perubahan besar.[42]

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, yang dimaksud kemimpinan transformasional kepala sekolah adalah "pimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformative bagi tiap orang". Kepemimpinan transformasional memiliki indikator sebagai berikut:

1) Pembaru,
2) Memberi teladan,
3) Mendorong kinerja bawahan,
4) Mengharmoniskan lingkungan kerja,
5) Memberdayakan bawahan,
6) Bertindak atas sistem nilai,
7) Meningkatkan kemampuannya terus menerus, dan
8) Mampu menghadapi situasi yang rumit.[43]

---

[42]Andrew J Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, (Jakarta: Prenada, 2009), h.143

[43]Sudarwan Denim Dan Suparno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.53

Pemimpin transformasional bertindak sebagai pembaru yang artinya sebagai agen perubahan dan ujung tombak dalam organisasi yang dipimpinnya, serta diharapkan dapat memberikan teladan yang baik kepada para bawahannya, sehingga dapat mendorong kinerja bawahan kearah yang lebih baik dan positif guna hasil yang maksimal. Pemimpin transformasional harus mampu mengharmoniskan lingkungan kerja agar kekeluargaan antara seseorang tetap terjalin dengan baik dan mampu memberdayakan bawahan dengan selalu mengarahkannya dengan tindakan atas sistem nilai yang dianutnya. Pemimpin transformasional harus selalu meningkatkan kemampuannya terus menerus sesuia perkembangan jaman dan mampu menghadapi situasi yang rumit dalam menyelesaikan permasalahannya dengan bijaksana.

Khususnya dalam hal meningkatkan mutu pembelajaran, Nanang Fatah mengatakan bahwa kualitas atau mutu pendidikan disekolah akan sangat ditentukan oleh faktorpembiayaan pendidikan, baik dalam besarnya pengalokasian yang tepat, maupun pemanfaatan realisasi biaya yang mengarah kepada kebutuhan proses pembelajaran. Kemampuan pengelolaan mutu guru, mutu alat, mutu bahan, dan mutu siswa akan berkaitan satu sama lain dalam proses pembelajaran di sekolah. Ketersediaan komponen-komponen tersebut akan menciptakan kondisi yang baik untuk proses pembelajaran dan pada gilirannya akan berpengaruh dan memberikan

kontribusi dalam pencapaian prestasi belajar siswa.[44] Nanang Fatah menyatakan bahwa proses pembelajaran diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh guru dan siswa dalam proses optimalisasi, masing-masing peran yang mencakup kehadiran tatap muka (perkiraan waktu), aktivasi KBM, diskusi/Tanya jawab, pemanfaatan buku dan alat-alat pelajaran (optimalisasi sumber-sumber belajar), yang dilaksanakan selama pembelajaran berlangsung.[45]

Berdasarkan hal tersebut, indikator untuk mengukur mutu pembelajaran yang efektif yaitu sebagai berikut:

1) Efisiensi Waktu

   Efisiensi waktu turut menentukan kualitas belajar siswa yang sekaligus mempengaruhi prestasi belajarnya.

2) Optimalisasi Sumber Belajar

   Sumber belajar adalah sumber baik berupa data, orang dan wujud tertentu yang dapat digunakan oleh peserta didik dalam mempermudah peserta didik dalam mencapai tujuan belajar atau mencapai kompetensi tertentu.

3) Pelaksanaan Evaluasi

   Evaluasi merupakan salah satu kegiatan utama yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Dengn penilaian, guru akan mengetahui perkembangan hasil belajar, intelegensi, bakat khusus, minat, hubungan social, sikap, dan kepribadian siswa atau peserta didik.

---

[44]Nanang Fatah*, Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2009), h.108
[45]Ibid, h.113

4) Frekuensi Bimbingan Belajar

Jika setiap siswa diberi kesempatan bimbingan belajar dengan waktu yang sesuai dibutuhkan oleh masing-masing peserta didik, maka mereka akan mampu mencapai taraf penguasaan yang sama.

**3. Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional**

Salah satu komponen utama dari menjadi pemimpin transformasional adalah kemampuan menentukan arah, yang berarti juga melakukan peramalan dan terkadang menciptakan masa depan untuk sebuah organisasi.

Bass dalam Frans Hartanto 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).*[46]

[46]Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*, (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009), h.513

1) *Idealized Influence*

Perilaku *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, bervisi jelas, tekun, pekerja keras, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung serta mampu menularkannya pada karyawannya, mampu mempengaruhi dan menimbulkan emosi-emosi yang kuat para pegawai terhadap sasaran organisasi, memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan kepercayaan pada para pengikutnya.[47]

Pemimpin transformasional dicirikan dengan ide-ide besar, sehingga ia tampil sebagai sosok yang akan membawa yang dipimpin kepada idealisme tingkat tinggi. Idealisme juga menjadi pembeda antara manajer dengan pemimpin. Dengan ide besar tersebut pemimpin akan mampu menciptakan tujuan yang jelas dan lebih baik kedepan. Idealisme itu juga turut memperjelas langkah organisasi akan diarahkan, tanpa idealisme organisasi akan kehilangan semangat perubahan bahkan cenderung pragmatis, praktis, puas dengan keadaan yang sedang berlangsung dan berjalan apa adanya.

Selain idealisme, pemimpin transformasional mempunyai keyakinan diri yang kuat, keyakinan diri yang kuat pada diri pemimpin akan terlihat dari cara dia berbicara tentang pandangan-pandangannya dan

[47]Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership in Organization),* (Jakarta:Indeks, 2005) h. 316

perbuatannya dalam menjalani kehidupan organisasi, dan berhubungan dengan karyawannya. Keyakinan diri yang kuat adalah hal penting bagi seorang pemimpin transformasional.[48]

Perilaku lainnya adalah adanya komitmen yang tinggi dari seorang pemimpin transformasional. Tidak cukup hanya dengan berkomitmen tinggi terhadap organisasi tetapi juga harus mampu menumbuhkan komitmen yang tinggi pula dari karyawannya terhadap visi besarnya dan organisasinya.

Pada prinsipnya, perilaku *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional ada dua hal yang mendasar. Pertama intra komunikasi yang berupa keyakinan dan kemampuan diri yang kuat, kedua ekstrakomunikasi, yaitu kemampuan mempengaruhi, menimbulkan ekspektasi dan emosi yang kuat dan tinggi dari karyawannya, ditambah kemampuan menularkan ide atau gagasan besar terhadap karyawannya.

2) *Inspirational Motivation*

Perilaku *Inspirational Motivation* adalah perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan merubah perilaku para karyawan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak karyawan memandang ancaman sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Pemimpin juga menciptakan system organisasi yang menginspirasi dan memotivasi, memberikan tantangan kepada karyawan

[48]Ibid., h.317

untuk mencapai standar yang lebih tinggi, menciptakan budaya berani salah karena kesalahan adalah awal dari pengalaman belajar.[49]

Kemampuan seorang pemimpin transformasional untuk dapat memberikan inspirasi dan motivasi. Pemimpin harus mempunyai cara berfikir yang baik, artikulasi kata-kata yang tepat, mampu menyederhanakan persoalan. Juga mempunyai kemampuan menentukan cara memandang persoalan tersebut dengan tepat dan benar. Selain memotivasi pribadi-pribadi karyawan, pemimpin transformasional juga menciptakan lingkungan yang memotivasi dan menginspirasi mereka.

3) *Intellectual Stimulation*

Perilaku *Intellectual Stimulation* adalah perilaku kepemimpinan transformasional yang berupa upaya meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi dan mempengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama.[50]

Pemimpin yang mampu melakukan stimulasi intelektual akan a) membangkitkan kesadaran anggota tentang permasalahan yang dihadapi, b) menajamkan kepekaan akan kesamaan dan perbedaan dalam pikiran dan imajinasi yang terdapat diantara anggota, serta c) memberikan pencerahan mengenai keyakinan dan tata nilai dari pemimpin dan anggota.[51]

---

[49]Frans Mardi Hartanto, Op.Cit., h.517
[50]Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif,* h.22
[51]Frans Mardi Hartanto, h.516

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahanpermasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Pemimpin transformasional melakukan dorongan, stimulasi kepada bawahan menggunakan seluruh kemampuannya untuk menjadi lebih, kreatif, mandiri dalam berfikir dan bekerja.

4) *Individual Consideration*

Dalam menghadapi komunitas kerjanya, pemimpin yang transformasional akan berusaha memahami status, posisi, dan harapan para anggota dengan baik. Dia memberikan perhatian yang bersifat pribadi kepada anggota, terutama jika mereka menghadapi masalah pribadi. Untuk menunjukkan kepedulian secara pribadi, pemimpin transformasional perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan anggota secara individu.

*Individual consideration* dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memperlakukan setiap orang menjadi individu. Konsiderasi individual juga dapat dilakukan dengan membela kepentingan dan gagasan anggota di hadapan pihak lain, selama hal itu masih sejalan dengan visi dan misi lembaga.[52]

Karakteristik perilaku kepemimpinan transformasional antara lain: Mempunyai visi yang besar dan mempercayai intuisi, Menempatkan diri

[52]Ibid, h.514

sebagai motor penggerak perubahan, 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.[53]

**4. Prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional**

Prinsip-prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional 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 staff 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.

[53]Sudarman Danim dan Suparno, *Manajeme*n *dan Kepemimpinan TransformasionalKepala Sekolah,*h.55

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.[54]

**5. Pola Kepemimpinan Transformasional**

Dalam pola kepemimpinan transformasional ini model perkembangan kebutuhan akan kekuasaan membantu memahami bagaimana pemimpin transformasional dan manajer saling melengkapi.[55] 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 transformasional adalah mentransformasi para manajer menjadi pemimpin-pemimpin.

Kebutuhan para manajer akan kekusaan dinyatakan secara proposional, dengan cara berbagai kekuasaan dan pengaruh dengan orang lain untuk mencapi tujuan-tujuan organisasi. Sebagai pengikut, para manajer memiliki posisi yang baik untuk bekerja dengan pemimpin transformasional,

[54]Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah,* (Bandung: Pustaka EDUCA, 2010), h. 102-103

[55]Marshall Sashkin & Molly G. Sashkin, *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*, (Jakarta: Erlangga, 2011), H.26

dengan maksud agar bisa membuat mereka menjadi pemimpin-pemimpin transformasional. Pada saat yang bersamaan mereka bisa menjadi manajer yang lebih efektif dengan menggunakan perilaku kepemimpinan transformasional kea rah tujuan-tujuan transformative selanjutnya.

## B. Mutu Pembelajaran

Peningkatan mutu pembelajaran berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran harus memperhatikan dua hal yaitu pertama, dalam proses pembelajaran melibatkan proses berfikir. Kedua, dalam proses pembelajaran membangun suasana dialogis dan proses Tanya jawab terus menerus yang diarahkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berfikir peserta didik, yang pada gilirannya kemampuan berfikir itu dapat membantu peserta didik untuk memperoleh pengetahuan yang meeka konstruksi sendiri[56]

Mengacu pada PP No. 19 tahun 2005, standar proses pembelajaran yang sedang dikembangkan, maka lingkup kegiatan untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

---

[56]Syaiful Sagala, *Tinjauan Umum tentang Pembelajaran yang Efisien dan Efektif*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h.63

Dalam rangka mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai penjabaran lebih lanjut dari Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, yang di dalamnya memuat tentang standar proses. Dalam Bab I Ketentuan Umum SNP, yang dimaksud dengan standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Bab IV Pasal 19 Ayat 1 SNP lebih jelas menerangkan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemampuan sesuai bakat, minat dan perkembangan fisik dan psikologis peserta didik.[57]

Pembelajaran merupakan terjemahan dari kata *"instruction"*yang dalam bahasa Yunani disebut *intructus* atau *"intruere"* yang berarti menyampaikan pikiran, dengan demikian arti intruksional adalah menyampaikan pikiran atau ide yang telah diolah secara bermakna melalui pembelajaran. Pengertian ini lebih mengarah ke guru sebagai pelaku perubahan.[58]

Pembelajaran yang bermutu akan bermuara pada kemampuan guru dalam proses pembelajaran. Secara sederhana kemampuan yang harus dimiliki oleh

[57]Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP)

[58]Bambang Warsita, *Teknologi Pembelajaran, Landasan Dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), h.265

guru yaitu kemampuan merencanakan pembelajaran, proses pembelajran, serta evaluasi pembelajaran. Mutu pembelajaran adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi mutu interaksi guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Proses interaksi ini dimungkinkan karena manusia merupakan mahluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam kehidupannya. Surakhmad , memberikan pengertian bahwa interaksi dalam pendidikan disebut dengan interaksi edukatif, yaitu interaksi yang berlangsung dalm ikatan tujuan pendidikan. Kegiatan belajar mengajar tersebut dilaksanakan dalam suasana tertentu dengan dukungan sarana dan prasarana pembelajaran tertentu pula. Oleh karena itu, keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada: guru, siswa, sarana pembelajaran, lingkungan kelas, dan budaya kelas. Semua indikator tersebut harus saling mendukung dalam sebuah system kegiatan pembelajaran yang bermutu.[59]

Mutu pembelajaran memiliki lima indikator yaitu (1) kesesuaian, (2) daya tarik, (3) efektivitas, (efisiensi), (5) produktivitas pembelajaran. Penjelasan kelima indikator tersebut yang membentuk konsep mutu pembelajaran sebagai berikut:

1. Kesesuaian: sepadan dengan karakter peserta didik, serasi dengan aspirasi masyarakat atau perorangan, cocok dengan kebutuhan masyarakat, sesuai dengan kondisi lingkungan, selaras dengan tuntutan zaman, dan sesuai dengan teori prinsip atau nilai baru dalam pendidikan.

[59]Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta,2003)

2. Daya tarik: pembelajaran yang bermutu juga harus mempunyai daya tarik yang kuat, dalam hal ini meliputi kesempatan belajar yang tersebar dank arena mudah dicapai dan diikuti, isi pendidikan yang mudah dicerna karena sudah diolah sedemikian rupa, kesempatan yang tersedia yang dapat diperoleh siapa saja pada setiap saat diperlukan, pesan yang diberikan pada saat dan peristiwa yang tepat, keteladanan yang tinggi terutama karena kinerja dan lulusan yang menonjol, keanekaragaman sumber baik yang dengan sengaja dikembangkan maupun yang sudah tersedia dan dapat dipilih serta dimanfaatkan untuk kepentingan belajar, dan suasana yang akrab hangat dan merangsang pembentukan kepribadian peserta didik.
3. Efektivitas: efektivitas pembelajaran sering kali diukur dengan tercapainya tujuan atau dapat pula diartikan sebagai suatu ketepatan dalam mengelola suatu situasi, atau *doing the ringhts thing*. Pengertian ini mengandung ciri bersistem sistematik yaitu dilakukan secara teratur, konsisten atau berurutan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian, dan penyempurnaan, sensitive terhadap kebutuhan akan tugas belajar dan kebutuhan pembelajaran. Kejelasan akan tujuan dank arena itu dapat dihimpun usaha untuk mencapainya bertolak dari kemampuan atau kekuatan mereka yang bersangkutan (peserta didik, pendidik, pemerintah dan masyarakat).
4. Efisiensi: efisiensi pembelajaran dapat dikatakan sebagai kesepadanan antara waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan sebagai hasil yang diperoleh atau

dapat dikatakan sebagai mengerjakan sesuatu yang benar. Ciri yang terkandung meliputi, merancang kegiatan pembelajaran berdasarkan model mengacu pada kepentingan, kebutuhan kondisi peserta didik, pengorganisasian kegiatan belajar dan pembelajaran yang rapi. Pemanfaatan aneka sumber belajar sesuai keperluan, pemanfaatan sumber belajar bersama. Seperti misalnya pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran terbuka yang tidak mengharuskan pembangunan gedung dan mengangkat tenaga pendidik yang digaji tetap. Inti dari efisiensi adalah mengembangkan faktor internal maupun eksternal untuk menyusun tindakan dan kemudian memilih tindakan yang paling menguntungkan.

5. Produktivitas pembelajaran: pada dasarnya adalah keadaan atau proses yang memungkinkan diperolehnya hasil yang lebih baik dan lebih banyak. Produktivitas pembelajaran pada dasarnya mengandung arti perubahan proses pembelajaran ( dari menghafal dan mengingat ke menganalisis dan mencipta), penambahan proses pembelajaran (dengan menggunakan berbagai sumber belajar), peningkatan intensitas interaksi peserta didik dengan sumber belajar atau gabungan ketiganya dalam kegiatan belajar-pembelajaran sehingga menghasilkan mutu yang lebih baik.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan erat dengan mutu sekolah yakni proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta kultur sekolah. Program aksi untuk peningkatkan mutu sekolah secara konvensional senantiasa menekankan pada

aspek pertama yaitu peningkatan mutu proses belajar mengajar, sedikit menyentuh aspek kepemimpinan dan manajemen sekolah, dan sama sekali tidak pernah menyentuh aspek kultur sekolah.[60]

Sekolah disebut bermutu apabila para murid mampu mencapai prestasi yang tinggi, memiliki kesadaran bermasyarakat yang bertangungjawab, memiliki moral dan etika yang berkarakter, mampu mengekspresikan nilai-nilai keindahan dan aspek emosi dan fisiknya tumbuh dengan baik. Performansi sekolah tentu akan sangat ditentukan oleh potensi dan kemampuan sekolah khususnya dilihat dari performansi personalianya, sikap personal, fasilitas yang tersedia apakah mendukung pembelajaran atau tidak, input peserta didik apakah diseleksi dan ditempatkan serta dilayani sesuai dengan kekhususannya.[61]

Apa yang diungkapkan di atas menjadi lebih penting sejalan dengan lebih kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah sebagai pemimpin institusi , yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Dalam hal tersebut, kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk peningkatan manajemen kepala sekolah untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan.[62]

---

[60]Zamroni. *Paradigma PendidikanMasa Depan. (*Jogjakarta : Bigraf Publising, 2000)h. 148

[61]Syaiful Sagala. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.320.

[62]E, Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* hlm, 25.

## C. Kepala Sekolah

### 1. Pengertian Kepala Sekolah

Kata kepala sekolah terdiri dari dua kata kunci yaitu "kepala" dan "sekolah". Kepala berarti ketua atau pimpinan dalam sebuah organisasi atau lembaga. Sedangkan, sekolah adalah sebuah lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.[63]

Kemudian, Soewadji Lazaruth menjelaskan kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja , kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu professional di antara para guru banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.[64]

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Sebagai pemimpin pendidikan kepala sekolah harus mampu menolong sifatnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai. Ia harus member kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pikiran, pendapat dan gagasan sebelum menentukan tujuan.[65]

---

[63]Wahjosumidjo, *kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: raja grafindo, 2007), h.83

[64]Soewadji Lazaruth, *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), h.60

[65]Ibid

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sehingga dapat dipahami bahwa kepala sekolah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

**2. Standar Kepala Sekolah**

Secara kumum kualifikasi kepala sekolah taitu sebagai berikut:

a. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S-1) atau Diploma empat (D-4) kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi.
b. Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi-tingginya 56 tahun.
c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing-masing, kecuali di Taman Kanak-Kanal/Raudhatul Athfal (TK/RA), dan
d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bagi non-pNS disertakan dengan pengangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.[66]

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan betapa pentingnya peranan kepala sekolah dalam menggerakkan kehidupan sekolah mencapai tujuan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalamm penjelasan tersebut yaitu sebagai berikut:

1) Kepala sekolah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan sekolah,
2) Kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan sekolah, serta memilih kepedulian kepada staf dan siswa.[67]

[66]Muhaimin,dkk, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Cet 2 (Jakarta: Kencana, 2010), h.39

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dengan memaparkan keadaan objek yang diteliti.[68] Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami, karena orientasinya demikian, sifatnya mendasar dan naturalistis atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan dilaboratorium, melainkan di lapangan.[69]

Pada dasarnya metode penelitian kualitatif ditujukan untuk penelitian yang bersifat menangani kasus. Dengan demikian, proses pengumpulan dan analisis bersifat kasus pula.[70]Dengan menggunakanmetode penelitian kualitatif, diharapkan mendapatkan data dan informasi yang mendalam sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, yang mana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kabupaten Lampung Tengah.

---

[67]Wahjosumidjo, Op.Cit. h.82

[68]Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan,*( Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), h. 92

[69]Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. 10, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h.89

[70]Rully Indrawan & Poppy Yuniawati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, Dan Pendidikan,* (Bandung: Pt Refika Aditama, 2014), h.68

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan kualitatif metode dekriptif, metode ini dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta atau apa adanya, metode deskriptif memusatkan perhatiannya pada menemukan fakta-fakta sebagaimana keadaan sebenarnya.[71] Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat objek tertentu. Penelitian deskriptif ditujukan untuk memaparkan dan menggambarkan dan memetakan fakta-fakta berdasarkan cara pandang atau kerangka berpikir tertentu. Metode ini berusaha menggambarkan dan menginterpretasi apa yang ada atau mengenali kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang.[72] Metode ini dipakai karena dipandang dapat menjelaskan mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kabupaten Lampung Tengah.

## B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 1 Simbarwaringin yang berlokasi di daerah Simbarwaringin, tepatnya di Jalan Arjuna No.4 Kec.Trimurjo Kab.Lampung Tengah.

---

[71]Lexy J. Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 14

[72]Mahmud, Op.Cit., h.100

## C. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah "subyek dari mana data dapat diperoleh". Terdapat 3 macam sumber data, yaitu:

1. *Person,* yaitu orang-orang yang sedang memainkan peran tertentu, peran yang dimaksud ialah pihak yang memiliki pengaruh dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini pelaku adalah kepala sekolah, guru, dan staf.
2. *Place*, yaitu tempat dimana interaksi dalam situasi social sedang berlangsung, dalam penelitian ini ruang dan tempat penelitiannya adalah lingkungan fisik sekolah yaitu SD Negeri 1 Simbarwaringin Kabupaten Lampung Tengah.
3. *Paper,* yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau symbol-simbol lain.[73]

Adapun dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan penentuan sumber data menjadi ua yaitu:

a) Data Primer, yaitu data yang secara langsung didapatkan di lokasi atau objek penelitian, adapun data diperoleh dari kepala sekolah, guru-guru, karyawan untuk mengambil data tentang implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri 1 Simbarwaringin.
b) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada, data diperoleh dari Ka. Tata Usaha (TU) diantaranya yaitu mengenai sejarah berdiri dan perkembangan, visi dan misi, letak geografis, struktur organisasi serta keadaan guru dan karyawan di SD Negeri 1 Simbarwaringin melalui jurnal, makalah, buku, dan dokumen-dokumen sekolah.

[73]Suharsimi Arikunto*, Prosesdur Penelitian Suatu Pendekatn Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h.172

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik populasi sehingga terdiri dari elemen dengan jumlah tertentu, dalam hal ini subkjek penelitiannya adalah kepala sekolah.

## D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan berbagai metode sebagai berikut:

1. Metode wawancara/interview

   Metode *Interview* (wawancara) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik. Tertentu.[74] Ciri utama dari interview adalah adanya kontak langsung dengan cara tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dan sumber informasi ( *interviewee*) untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif, setiap *interviewer* harus mampu menciptakan hubungan baik dengan *interviewee*. [75]Metode ini dilakukan untuk memperoleh data dengan cara Tanya jawab dengan informan secara langsung dengan menggunakan alat bantu. Paling tidak, alat bantu tersebut berupapedoman wawancara (*interview guide*).[76]Oleh karena pedoman wawancara ini merupakan alat bantu, maka disebut juga instrumen pengumpulan data.

---

[74]Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* ( Bandung: Alfabeta, 2008), cet. 4, h. 72
[75]Margono, Op.Cit., h.165
[76]Suharsimi, Op.Cit., h.192

Selanjutnya wawancara dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu terstruktur dan tidak terstruktur.[77]

1. Wawancara terstruktur, digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam prakteknya selain membawa instrument sebagai pedoman wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti *tape recorder,* gambar, brosur, dan material lain yang dapat membantu dalam wawancara. Wawancara terstruktur juga disebut wawancara terpimpin.
2. Wawancara tidak terstruktur, maksudnya adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Untuk memperoleh data dari informan, peneliti menggunakan wawancara terstruktur/terpimpin, yaitu peneliti menyusun pedoman wawancara dalam bentuk daftar pertanyaan wawancara yang disusun secara sistematis. Pedoman ini dibuat sebelum kegiatan wawancara dilaksanakan dan berfungsi sebagai panduan selama wawancara berlangsung sehingga dapat berjalan lancar dan data tentang kepemimpinan transformasional kepala

[77]Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R & D,* (Bandung: Alfabeta, 2006), h.138-140

sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin. Wawancara ini dilakukuan kepada kepala sekolah, guru, staf tata usaha serta wali murid siswa. Dengan adanya wawancara ini, penulis dapat mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di SDN 1 Simbarwaringin.

2. Metode observasi/pengamatan

Observasi diartikan sebagai kegiatan penelitian melalui pengamatan, dan pencatatan secara sistemik terhadap berbagai gejala yang tampak pada objek penelitian.[78] Menurut Sukardi, Observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan salah satu pancaindera yaitu indera penglihatan sebagai alat bantu utamanya untuk melakukan pengamatan langsung, selain pancaindera biasanya penulis menggunakan alat bantu lain sesuai dengan kondisi di lapangan antara lain buku catatan, kamera, film, proyektor, *checklist* yang berisi obyek yang diteliti dan lain sebagainya.[79]

Dari segi proses pelaksanaannya, observasi dapat dibedakan menjadi 2 yaitu observasi berperan serta/partisipatif *(participant observation)* dan observasi non partisipan *(non participant observation).*[80]

---

[78]Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan, (*Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), h. 158

[79]Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 78-79

[80]Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R & D,* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 145

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi partisipatif (pengamatan berperan serta). Karena, dengan observasi partisipatif ini data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahi pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan alat bantu buku catatan dan kamera. Buku catatan diperlukan untuk mencatat hal-hal penting yang ditemui selama melakukan pengamatan, sedangkan kamera peneliti gunakan untuk mengabadikan beberapa momen yang relevan dengan fokus penelitian.

Penulis melakukan observasi melalui guru yang sedang mengajar di kelas, penulis dapat mengamati dengan metode apa yang digunakan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran di kelas.

Tujuan observasi yaitu menggambarkan segala sesuatu yang berhubungan dengan objek penelitian. Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan objek secara langsung dan jelas tanpa perlu mengira-ngira.

3. Metode Dokumentasi

Dalam menggali berbagai informasi tentang kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada di SD Negeri 1 Simbarwaringin, disamping menggunakan metode wawancara dan obsevasi, peneliti juga menggunakan metode dokumentasi.

Studi dokumen merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.[81] Dokumentasi yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, majalah, surat kabar, notulen rapat dan sebagainya.[82]

Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data yang berupa tulisan-tulisan yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini serta digunakan sebagai metode penguat dari hasil metode interview dan observasi.

4. Triangulasi Data

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembanding terhadap data itu.[83]

Norman K. Denkin mendefinisikan triangulasi sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Menurutnya, triangulasi meliputi empat hal, yaitu: a. triangulasi metode, b. triangulasi antar-peneliti (jika penelitian dilakukan dengan kelompok), c. triangulasi sumber data, dan d. triangulasi teori.[84]

---

[81]Nana syaodih sukmadinata, metode penelitian pendidikan, (bandung: PT Remaja rosdakarya, 2012), cet.8, h. 221

[82]Suharsimi Arikunto, *Prosedur PenelitianPendekatan Praktek*, h. 274

[83] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2009), h.330

[84]Mudjia Rahardjo, *Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif*, http:// mudjiarahardjo.com/artikel/270.html?task=view, diakses tanggal 13 Oktober 2017

1) Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, obervasi, dan survei. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara dan obervasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya.
2) Triangulasi antar-peneliti dilakukan dengan cara menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini untuk memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Namun orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak justru merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi.
3) Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, peneliti bisa menggunakan observasi terlibat (*participant obervation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Masing-

masing cara itu akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti.

4) Triangulasi teori. Hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau thesis *statement*. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang televan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoretik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh.

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian ini menggunakan dua macam triangulasi, pertama triangulasi sumber data yang berupa abservasi serta wawancara dengan narasumber secara langsung dan dokumen yang berisi catatan terkait dengan data yang diperlukan oleh peneliti serta menggunakan triangulasi metode.

## E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.[85]

Teknik analisis data berarti proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori,

[85]Ibid, h.331-332

menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.[86] Aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam menganalisis data yaitu *data reduction, data display* dan *Conclusion*.

a. Reduksi data (*data reduction*), yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
b. Penyajian data (*data display)*, bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart,* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang berisi naratif.
c. Penarikan kesimpulan (*Conclusion*), merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada kesimpulan dalam hasil penyajian data dapat diambil kesimpulan agar lebih mudah dipahami.[87]

[86]Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* h. 89.
[87]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. 8., h.246-252

# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Latar Belakang Obyek Penelitian

### 1. Sejarah Singkat SDN 1 Simbarwaringin

SDN 1 Simbarwaringin adalah sekolah yang berstatus Negeri dengan NSS 101120209263. Pada mulanya SDN 1 Simbarwaringin didirikan pada tahun 1948 dengan memadukan kurikulum Diknas. Awalnya sebelum berubah nama menjadi SDN 1 Simbarwaringin, sekolah tersebut mempunyai dua sekolah dalam satu tanah bangunan, yaitu SDN 1 Simbarwaringin dan SDN 2 Simbarwaringin. Namun, seiring berjalannya waktu hal ini membuat kepala sekolah melakukan tindakan merge yaitu menggabungkan dua SD menjadi satu karena tidak mungkin dalam satu tanah terdapat dua SD sekaligus yang dapat memperketat persaingan. Sehingga, pada tahun 2012 sekolah tersebut berubah nama menjadi SDN 1 Simbarwaringin yang dipimpin oleh Ibu Herni Suryana, S.Pd.

Hadirnya SDN 1 Simbarwaringin diharapkan dapat memenuhi harapan masyarakat, yaitu menjadikan para putra-putrinya cerdas, terampil, berakhlakul karimah, taqwa dan juga mampu menguasai perkembangan ilmu teknologi.

**2. Menetapkan Visi dan Misi**

Visi Sekolah

"Terwujudnya Manusia Cerdas Yang Beriman, dan Terampil yang Berakhlak Mulia (CERITA)".

Misi sekolah

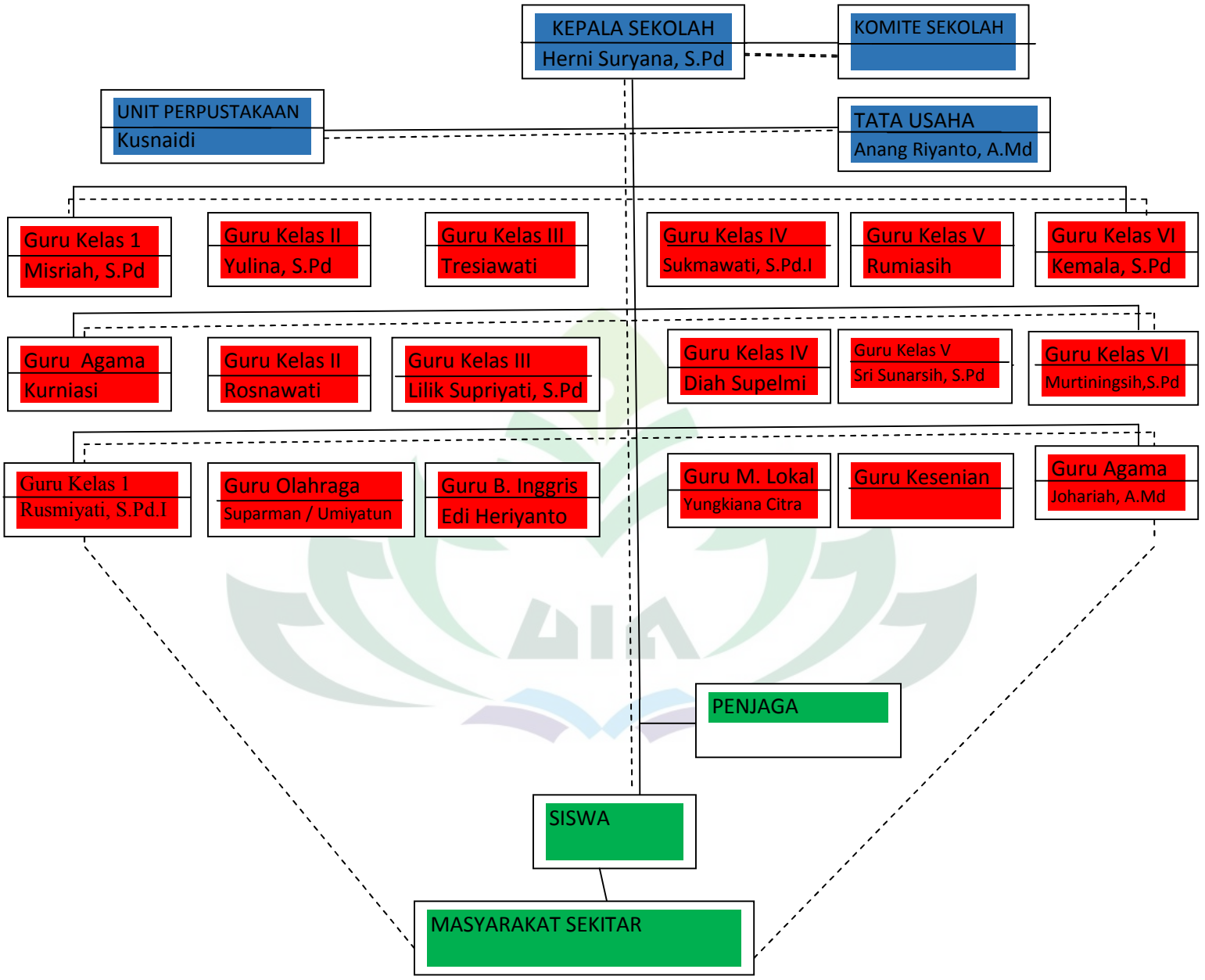
Misi Pendidikan di SDN 1 Simbarwaringin dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
b. Membiasakan berdo'a sebelum dan sesudah belajar dan melaksanakan pesantren kilat setiap awal bulan Ramadhan.
c. Meningkatkan profesional guru melalui KKG, seminar, workshop dan melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi.
d. Mengembangkan bakat dan minat dan potensi siswa secara maksimal melalui kegiatan ekstrakurikuler.
e. Memberikan pengetahuan studi budi pekerti ke dalam semua mata pelajaran.

**3. Struktur Organisasi**

Struk organisasi merupakan jalur dalam menetapkan tata kepegawaian yang menunjukkan hak dan wewenang antara personal dari kepala sekolah kepegawaian terhadap penanganan siswa. Adapun struktur organisasi SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah sebagaimana diagram dibawah ini:

STRUKTUR ORGANISASI SDN 1 SIMBARWARINGIN LAMPUNG TENGAH




Keterangan:

——— Garis Komando

- - - - - - - - - - - - Garis Koordinal

**4. Keadaan Guru dan Karyawan**

Keadaan tenaga pengajar SDN 1 Simbarwaringin khususnya guru sebanyak 24 orang termasuk kepala sekolah. Untuk lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini:

**Tabel 1**
**Keadaan guru SDN 1 Simbarwaringin**

| No. | Nama | Jabatan | Pendidikan terakhir |
|---|---|---|---|
| 1 | Anang Riyanto | Guru Mapel | S1 |
| **2** | Diah Supelmi | Guru Kelas | S1 |
| 3 | Edi Heriyanto | Guru Mapel | D1 |
| 4 | Herni Suryana | Guru Kelas | S1 |
| 5 | Irawan | Tenaga Administrasi | SMA/Sederajat |
| 6 | Johariah | Guru Mapel | D2 |
| 7 | Kemala | Guru Kelas | S1 |
| 8 | Kurniasih | Guru Kelas | S1 |
| 9 | Kusnaidi | Pustakawan | S1 |
| 10 | Lilik | Guru Kelas | S1 |
| 11 | Supriyati | Guru Kelas | S1 |
| 12 | Misriah | Guru Kelas | S1 |
| 13 | Murtiningsih | Guru Kelas | S1 |
| 14 | Rosmawati | Guru Kelas | S1 |
| 15 | Rosnawati | Guru Kelas | S1 |
| 16 | Rumiasih | Guru Kelas | S1 |
| 17 | Rusmiyati | Guru Mapel | S1 |
| 18 | Sri | Guru Kelas | S1 |
| 19 | Sunarsih | Guru Kelas | S1 |
| 20 | Sukmawati | Guru Kelas | S1 |
| 21 | Suparman | Guru Mapel | S1 |
| 22 | Tresiawati | Guru Kelas | D2 |
| 23 | Umiyatun | Guru Mapel | S1 |
| 24 | Yulina | Guru Kelas | S1 |

***Sumber : Dokumentasi SDN 1 Simbarwaringin Lampung Tengah Tahun 2017***

**5. Keadaan Siswa SDN 1 Simbarwaringin**

Siswa atau peserta didik merupakan salah satu syarat terjadinya interaksi mengajar. Siswa tidak hanya dikatakan obyek tetapi juga dikatakan sebagai subyek didik. Dengan demikian, maka akan mengalami dinamika sebagai proses belajar mengajar.

Keadaan siswa SDN 1 Simbarwaringin yang terdaftar pada tahun ajaran 2016/2017 adalah berjumlah 281 siswa yang terdiri dari kelas I (satu), II (dua), III (tiga), IV (empat), V (lima), VI (enam). Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2**
**Keadaan Siswa SDN 1 Simbarwaringin Lampung Tengah**

| No | Kelas | Jumlah Siswa | | Jumlah Keseluruhan |
|---|---|---|---|---|
| | | Laki- Laki | Perempuan | |
| 1 | I | 22 | 20 | 42 |
| 2 | II | 28 | 16 | 44 |
| 3 | III | 17 | 23 | 40 |
| 4 | IV | 37 | 31 | 68 |
| 5 | V | 21 | 23 | 44 |
| 6 | VI | 29 | 14 | 43 |
| **Jumlah** | | 154 | 127 | 281 |

***Sumber : Dokumentasi SDN 1 Simbarwaringin Lampung Tengah Tahun 2017***

**6. Keadaan Sarana dan Prasarana**

Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan untuk menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran. Adapun yang di maksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang proses pembelajaran seperti halaman, kebun taman sekolah, jalan menuju sekolah dan sebagainya.

Sarana dan prasarana sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan karena keberadaannya akan menjadikan kegiatan proses belajar mengajar lebih mudah dan lancar. Untuk mengetahui keadaan sarana dan prasarana pendidikan di SDN 1 Simbarwaringin sebagaimana tabel dibawah ini:

**Tabel 3**
**Keadaan Sarana dan Prasarana SDN 1 Simbarwaringin Lampung Tengah**

| No | Jenis Bangunan | Luas Ruang Menurut Kondisi (Unit) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Baik | Rusak Ringan | Rusak Berat |
| 1 | Ruang Kelas | 16 | | |
| 2 | Ruang Guru | 1 | | |
| 3 | Ruang Tata Usaha | 1 | | |
| 4 | Laboratorium Komputer | 1 | | |
| 5 | Ruang Perpustakan | 1 | | |
| 6 | Toilet Guru | 4 | | |
| 7 | Toilet Siswa | 6 | | |
| 8 | Ruang Ekstrakurikuler | 1 | | |
| 9 | Mushola | 1 | | |

***Sumber : Dokumentasi SDN 1 Simbarwaringin Lampung Tengah Tahun 2017***

## B. Penyajian Data

### 1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SDN 1 Simbarwaringin Lampung Tengah

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh oleh penulis maka hasil penelitian ini meliputi implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SDN 1 Simbarwaringin kab. Lampung Tengah. Pada penelitian mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran, peneliti akan membagi ke dalam delapan

pokok pembahasan sesuai dengan indikator wawancara yaitu: pembaru, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuannya terus-menerus, mampu menghadapi situasi yang rumit. Untuk mendukung penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan hasil dokumentasi. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

Kepemimpinan merupakan hal yang sagat penting dalam sebuah organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditentukan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang dianggap paling efektif implementasinya dalam memimpin sebuah sekolah. Dengan kepemimpinan transformasional ini kepala sekolah berupaya untuk lebih memajukan sekolah lebih baik dari berbagai aspeknya. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SDN 1 Simbarwaringin kab. Lampung Tengah ini dilaksanakan melalui beberapa indikator kepemimpinan transformasional. Hal tersebut dipaparkan sebagai berikut :

**a. Pembaru**

Seorang kepala sekolah yang transformasional selalu dapat memberikan ide-ide baru yang inovatif untuk kemajuan sekolah. Ide-ide baru yang inovatif ini bukan hanya bisa didapat dari kepala sekolahnya saja, melainkan dari semua warga sekolah pun bisa. Dari hasil wawancara

yang dilakukan oleh penulis dengan kepala sekolah yaitu "ide tidak harus selalu datang dari saya, saya bersedia menampung ide-ide maupun aspirasi dari para guru maupun staf untuk pengembangan sekolah ini. Jika sekiranya ada ide baru yang inovatif dari guru ataupun staf yang sekiranya berpotensi untuk mengembangkan sekolah, saya pasti akan dengan senang hati menampungnya dan melakukan tindak lanjut agar ide-ide yang inovatif tersebut dapat terealisasikan nantinya. Dengan cara sharing dalam rapat, kemudian didiskusikan bagaimana baiknya sehingga nantinya mendapatkan keputusan final dan ide tersebut dapat dilaksanakan".[88] Banyak cara yang dilakukan kepala sekolah untuk menggali ide-ide yang inovatif tersebut, menurut kepala sekolah "berbagai macam cara dapat dilakukan untuk menggali ide-ide baru yang inovatif untuk mengembangkan sekolah salah satunya yang sudah terlaksana yaitu selalu menekankan terhadap diri sendiri dan para guru untuk terus gemar membaca dan mengikuti pelatihan agar ilmu yang di dapat terus bertambah agar bisa menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan para siswa".[89] Hal ini sejalan dengan diberlakukannya kurikulum 2013 yang telah diterapkan oleh kelas 1-4 dan setiap wali kelas dan guru kelas dapat menerapkan, menyikapi, dan menyesuaikan kurikulum 2013 dalam setiap proses pembelajaran, sedangkan kelas 5 dan 6 masih menggunakan kurikulum KTSP.

[88]Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Ibu Herni Suryana pada hari Sabtu, 6 Januari 2018 pukul 7.00 WIB di Rumahnya.

[89]Ibid

Dalam pelaksanaannya, untuk mengembangkan sekolah yang dipimpinnya kepala sekolah berupaya untuk selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif melalui pembaruan kuikulum dalam pembelajaran yang kembali didiskusikan dengan melibatkan seluruh guru dan staf untuk keputusan finalnya dengan mempertimbangkan berbagai macam aspeknya. Dari hasil diskusi dengan para guru tersebut tidak semua kelas melaksanakan kurikulum 2013 hanya beberapa kelas saja yang melaksanakan pembaruan kurikulum tersebut. Sehingga, menurut kepala sekolah "sejauh ini dalam melaksanakan pembaruan di SDN 1 Simbarwaringin melalui ide-ide yang inovatif yaitu melakukan pembaruan kurikulum berjalan dengan baik dan lancar, adapun kendala yang dihadapi mampu diselesaikan secara bersama".[90]

**b. Memberi Teladan**

Seorang kepala sekolah bisa menerapkan hal yang baik bagi para guru dan staf. Dengan menerapkan hal yang baik dalam pribadinya, akan memotivasi guru dan staf untuk bisa seperti kepala sekolah. Dari hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah adalah "ya, sejauh ini saya selalu datang sebelum jam 7 ke SDN 1. Kalaupun telat, saya konfirmasi ke staf tata usaha atau guru yang lain. Kecuali ada kejadian diluar kendali seperti sedang dalam perjalanan menuju SDN 1 ban mobil saya bocor, itu sudah pasti akan telat. Ataupun tidak dapat hadir ke sekolah karena suatu

[90]Ibid

urusan di luar. Dengan saya selalu konsisten datang tepat waktu diharapkan dapat memotivasi guru dan staf untuk dapat disiplin waktu".[91] Hal tersebut diperkuat oleh pendapat ibu sri sunarsih "dengan cara menerapkan terlebih dahulu bahwa beliau menunjukkan perilaku yang disiplin. Contohnya seperti disiplin waktu, kepala sekolah selalu datang tepat waktu jikapun ada keterlambatan sudah pasti akan konfirmasi ke guru maupun staf yang ada. Sama halnya dengan cara yang dilakukan kepala sekolah selalu mengingatkan bawahan untuk selalu memperhatikan kerapihannya, beliau selalu menunjukkan sosok pemimpin yang rapih selalu menggunakan seragam yang sudah menjadi peraturan yang telah ditentukan. Selain itu juga kepala sekolah selalu mengingatkan atau menegur guru atau staf yang tidak menjaga kerapihannya. Tidak hanya itu saja, kepala sekolah juga selalu menghimbau para guru untuk tidak meninggalkan murid disaat jam belajar sedang berlangsung, dan membiasakan anak murid membersihkan ruang kelasnya sebelum proses pembelajaran berlangsung, serta membiasakan anak didik untuk selalu mematuhi tata tertib yang telah dibuat".[92]

Kepala sekolah yang transformasional akan selalu dapat memberikan contoh dan menerapkan hal yang baik bagi para guru dan stafnya, kepala sekolah yang disiplin akan menjadi sosok panutan yang

[91]Ibid

[92]Hasil wawancara dengan Ibu Sri Sunarsih, guru, pada hari Kamis, 4 Januari 2018 pukul 9.00 WIB di Ruang Staf Tata Usaha SDN 1 Simbarwaringin

dapat ditiru oleh para bawahannya. Kepala sekolah dalam kesehariannya sebagai pemimpin selalu mencontohkan yang baik untuk para bawahannya, beliau selalu disiplin waktu perihal datang ke sekolah setiap harinya. Beliau selalu mengusahakan untuk datang sebelum jam 7 pagi, sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai. Dengan konsisten datang tepat waktu ke sekolah secara tidak langsung akan menjadi sosok contoh pemimpin yang baik bagi para guru dan staf. Para guru dan staf akan termotivasi untuk datang tepat waktu pula ke sekolah, hal ini dapat mengindikasikan bahwa kepala sekolah dapat menjadi sosok yang baik untuk guru dan staf.

Semua guru, staff dan karyawan yang semuanya berjumlah 24 orang presentase kehadirannya tepat waktu hanya sekitar 40% dan kehadiran yang melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh peraturan sekolah krang lebinya 60%. Karena, banyak sekali guru, staff maupun karyawan yang datangnya melewati waktu yang telah ditentukan. Pada saat penulis melakukan penelitian di sekolah tersebut ada seorang karyawan yang datangnya pukul 09.00 WIB yang tidak terpantau oleh kepala sekolahnya. Itulah yang menyebabkan ketidak disiplinan dalam kehadiran karena kurangnya pengawasan dan evaluasi dari kepala sekolah serta kurangnya kesadaran para guru, staff dan karyawan akan pentingnya kedisiplinan.

Selain perihal disiplin waktu juga kepala sekolah selalu memperhatikan kerapihannya, dan kepala sekolah selalu mengingatkan para guru dan staf untuk memperhatikan kerapihannya dengan menyesuaikan seragam sekolah sesuai denga peraturan yang tetapkan oleh sekolah.

Hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah mengenai cara yang dilakukan untuk memotivasi para guru dan staf agar dapat bekerja lebih optimal, menurutnya "sebelum saya memotivasi orang lain saya harus memotivasi diri sendiri dulu. Saya selalu ingatkan untuk memberi pelayanan pendidikan yang maksimal kepada para siswa di SDN 1 Simbarwaringin".[93]

**c. Mendorong Kinerja Bawahan**

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah beserta guru dan staf, dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin kepala sekolah selalu memberikan motivasi untuk bekerja secara optimal. Sejauh ini kepala sekolah dalam pemberian motivasi terhadap guru dan staf dinilai belum efektif. Karena, dalam pelaksanaannya kepala sekolah hanya mengingatkan dan mengajak para guru dan staf untuk selalu bekerja secara optimal guna meningkatkan pelayanan di sekolah, belum ada tindakan ataupun perlakuan kepala sekolah yang dapat dicontohkan atau dapat memotivasi para guru untuk bekerja secara optimal.

[93]Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Ibu Herni Suryana pada hari Sabtu, 6 Januari 2018 pukul 7.00 WIB di Rumahnya.

Kepala sekolah yang transformasional juga harusnya dapat memperhatikan jenjang karir guru dan staf. Mengenai jenjang karir guru dan staf, hasil wawancara penulis dengan Bapak Anang Riyanto selaku salah satu staf di sekolah seklaigus sebagai operator sekolah. Menurutnya, "kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi para guru dan staf untuk mengikuti pelatihan untuk meningkatkan jenjang karir, kepala sekolah sangat mendukung apa pun kegiatan positif yang ingin diikuti oleh guru dan staf".[94] Pernyataan tersebut dibenarkan oleh kepala sekolah "saya selalu memberikan kesempatan kepada guru dan staf yang ingin mengikuti berbagai macam pelatihan guna meningkatkan jenjang karirnya. Pelatihan yang telah disusun jadwalnya oleh ketua/staf kelompok kerja sekolah, kami juga ada rencana untuk mengadakan pelatihan parenting bagi orangtua dan guru".[95]

Sebagai pemimpin, kepala sekolah selalu berusaha untuk memperhatikan jenjang karir guru dan stafnya, kepala sekolah akan mendukung kegiatan apapun yang ingin diikuti guru dan staf guna meningkatkan jenjang karir bagi para guru dan staf. Para guru dan staf diberikan kebebasan untuk mengikuti berbagai kegiatan guna meningkatkan keterampilannya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

[94]Hasil Wawancara dengan Bapak Anang Riyanto, Staf Tata Usaha Pada Hari Sabtu, 6 Januari 2018 Pukul 9.15 WIB Di Ruang Staf Tata Usaha SDN 1 Simbarwaringin.

[95]Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, Ibu Herni Suryana pada hari Sabtu, 6 Januari 2018 pukul 7.00 WIB di Rumahnya.

Sejauh ini sudah cukup banyak pelatihan dan keterampilan yang diikuti oleh guru dan staf. Diantaranya: pelatihan K13, Pembinaan operator sekolah, pelatihan pembuatan kisi-kisi soal setiap semester, pembinaan pembuatan silabus mata pelajaran, dan berbagai macam pelatihan lainnya. Sejauh ini jika ada pelatihan yang dilaksanakan oleh KKG (Kelompok Kerja Guru) sekolah selalu mengirimkan perwakilan dari anggotanya secara bergantian sesuai perintah kepala sekolah untuk ikut serta dalam pelatihan tersebut, hal ini juga untuk meningkatkan jenjang karir guru maupun staf di sekolah.

Kepala sekolah dalam mendorong kinerja bawahan hanya sebatas mendukung kegiatan positif yang ingin diikuti oleh para guru dan staf. Kepala sekolah yang tidak membimbing ataupun memberikan arahan serta melakukan pembinaan secara langsung kepada guru dan staf sehingga hasil kerja bawahan dinilai kurang maksimal. Contohnya saja pada saat penulis melakukan penelitian seorang guru yang sedang mengajar dikelas V yang sudah menggunakan kurikulum 2013 tidak menunjukkan perangkat pembelajarannya. Hal itu menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum mengerti dan belum paham pentingnya membawa perangkat pembelajaran seperti penyusunan RPP, pembuatan silabus dan lain sebagainya karena itu wajib dibawa saat KBM berlangsung dan antisipasi jika suatu saat ada pemeriksaan tanpa pemberitahuan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mendorong

kinerja bawahannya itu dibina secara langsung melalu kunjungan per kelas sehingga hasil kerja bawahannya terpantau secara langsung dan dapat memberikan perubahan kearah yang lebih baik dan membawa mutu pembelajaran yang lebih baik juga.

Selain itu adanya reward yang diberikan terhadap guru atau staf yang mempunyai prestasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah "ya, walaupun reward yang diberikan kepada guru dan staf bukan berupa materi tapi selalu diberikan kepada guru dan staf yang telah mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, misalnya berupa jilbab ataupun baju yang merupakan bentuk keseragaman untuk warga SDN 1 Simbarwaringin".[96]

**d. Mengharmoniskan Lingkungan Kerja**

Dari hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah dapat diketahui bahwa kepala sekolah selalu mengingatkan kepada guru dan staf mengenai tugas dan tanggung jawabnya diharapkan kerja sama dapat terjalin dengan baik sehingga sekolah dapat menunjukkan progress yang baik untuk kedepannya. Kepala sekolah juga selalu mengingatkan untuk selalu menjaga kerukunan dan komunikasi yang baik dengan seluruh warga sekolah sehingga kerja sama dapat terjalin dengan baik guna memajukan sekolah.

Kepala sekolah juga mengatakan "kita mengadakan jalan-jalan ke luar kota ataupun berkumpul bersama para guru dan staf untuk makan

[96]Ibid

bersama setelah selesai kegiatan belajar mengajar".[97] Itu semua cara yang dilakukan kepala sekolah guna mengharmoniskan bawahannya dalam lingkup di lingkungan kerja.

**e. Memberdayakan Bawahan**

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa peran yang dilakukan oleh kepala sekolah SDN 1 Simbarwaringin kec. Lampung Tengah dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah membimbing dalam perumusan perangkat pembelajaran, hal ini sebagaimana pernyataan di bawah ini:

"mengingat begitu pentingnya perangkat pembelajaran dalam proses belajar mengajar, saya sebagai kepala sekolah setiap tahun khususnya setiap awal semester selalu melihat dan memeriksa keberadaan perangkat pembelajaran para guru, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, program semester, program bulanan, program mingguan, perumusan alokasi waktu pembelajaran, perumusan dalam menetapkan kriteria ketuntasan minimal (KKM), bahkan sampai dengan analisis ulangan harian, analisis ulangan tengah semester, ulangan semester, dan lain sebagainya".[98]

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa sejauh ini kepala sekolah belum memberikan pembinaan terhadap para guru mengenai perangkat pembelajaran dan guru kelas SDN 1 Simbarwaringin kec.

[97]Ibid
[98]Ibid

Lampung Tengah yang diberi tanggung jawab mengajar pada kurikulum K13 belum semuanya membawa atau menunjukkan berbagai perangkat seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, program semester, program bulanan, program mingguan, perumusan alokasi waktu pembelajaran, perumusan dalam menetapkan kriteria ketuntasan minimal (KKM), bahkan sampai dengan analisis ulangan harian, analisis ulangan tengah semester, ulangan semester, dan lain sebagainya pada saat proses pembelajaran sedang berlangsung. Sehingga, kepala sekolah dalam hal ini perlu melakukan pembinaan yang lebih intensif lagi kepada para guru untuk melengkapi perangkat pembelajaran khususnya guru kelas kurikulum K13.

**f. Bertindak Atas Sistem Nilai**

Seorang kepala sekolah harusnya mampu berkomunikasi dengan baik, baik melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin sejauh ini dapat berkomunikasi dengan baik kepada guru maupun stafnya. Hanya saja komunikasi yang dilakukan lebih sering menggunakan media dibandingkan dengan komunikasi langsung. Walaupun dikatakan cukup efektif komunikasi dengan media, para guru dan staf merasa adanya jarak antara atasan dan bawahan dikarenakan jarangnya kepala sekolah melakukan komunikasi secara langsung dengan guru dan staf.

Seharusnya kepala sekolah juga melakukan komunikasi langsung setiap harinya dengan guru dan staf, namun dalam pelaksanaannya

dengan banyaknya tugas yang diemban kepala sekolah membuatnya sibuk sehingga jarang melakukan komunikasi langsung dengan para guru dan staf, komunikasi langsung yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dan staf hanya seperlunya saja dan dapat dikatakan sangat jarang. Kepala sekolah memang sangat terbuka mengenai informasi apapun tentang sekolah hanya saja penyampaiannya dilakukan melalui media. Hal ini diperkuat oleh ibu Rusmiati menurutnya, "kepala sekolah memang benar datang ke sekolah lebih awal sebelum pukul 7, tetapi setelah itu kepala sekolah tidak sampai lama disekolah hanya beberapa jam saja setelah itu pergi dengan urusannya yang lain. Sehingga, menyebabkan kurangnya komunikasi dengan para bawahan terutam guru dan staf".

**g. Meningkatkan Kemampunnya Terus-menerus**

Kemampuan mengambil keputusan sangat diperlukan oleh kepala sekolah agar dapat menjalankan peran dan fungsi sebagai pemimpin di sekolah. Cara pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah juga akan sangat berpengaruh bagi kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah mengenai pengambilan keputusan ini, "saya akan musyawarah dengan para guru terkait dengan masalah yang dihadapi. Saya bisa saja mengambil keputusan sendiri, tapi perlu diingat bahwa kita ini hidup di Negara dengan sitem demokratis, tidak boleh otoriter dan tidak boleh sok kuasa".[99] Kepala sekolah sebisa

[99]Ibid

mungkin selalu melibatkan para guru dan staf dalam mengambil keputusan. Walaupun hampir setiap permasalahan diselesaikan dengan cara musyawarah bersama guru dan staf tetapi memang ada beberapa hal yang menjadi hak prerogative kepala sekolah contohnya dalam menunjuk guru untuk dijadikan wali kelas, dan harus bisa menentukan kelas berapa yang pantas bagi guru tersebut. Tentu dengan melihat *background* pendidikan guru yang bersangkutan. Dalam pengambilan keputusan ini, keputusan yang telah diambil pada akhirnya dapat diterima oleh para bawahan, walaupun dalam proses menuju pengambilan keputusan itu tidak jarang terjadi pro dan kontra.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis ketika berlangsungnya rapat di SDN 1 Simbarwaringin. Kepala sekolah sangat dominan dalam berbicara karena beliau juga sebagai pemimpin rapat, namun beliau juga selalu memberikan kesempatan kepada guru atau staf jika ingin menyampaikan saran atau pendapatnya. Kesempatan yang diberikan kepada guru dan staf ini cukup membuat para guru dan staf sangat antusias dalam menghadiri dan mengikuti jalannya rapat.

Dalam implementasinya, kepala sekolah juga selalu melibatkan seluruh guru untuk ikut serta dalam rapat, dengan terlibatnya seluruh guru dan staf dalam setiap rapat yang dilakukan dapat memunculkan perasaan bahwa kehadiran guru dan staf di sekolah ini sangat dibutuhkan untuk dapat memajukan sekolah ini. Sejauh ini hampir setiap rapat yang dilakukan diikuti oleh seluruh guru dan staf yang ada, jikapun ada yang

berhalangan hadir dapat dipastikan bahwa guru atau staf yang berhalangan hadir itu mengetahui perihal apa saja yang ibahas dalam rapat.

Kepala sekolah juga selalu bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan oleh guru dan staf. Dengan selalu bersedia menerima saran dan kritik yang diberikan ini, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepala sekolah untuk selalu meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus guna memajukan sekolah yang dipimpinnya.

**h. Mampu Menghadapi Situasi yang Rumit**

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menjadi pendengar yang baik bagi para bawahannya. Dengan menjadi pendengar yang baik ini, baik guru maupun staf akan merasa diperhatikan oleh kepala sekolah sehingga dapat menimbulkan rasa kagum terhadap kepala sekolah. Menjadi pendengar yang baik pun merupakan salah satu cara mengahadapi situasi yang rumit, karena kerumitannya bisa diselesaikan secara bersama melalui rapat yang nantinya akan menemukan penyelesaian dari para guru maupun staf.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala sekolah adalah "situasi rumit yang dihadapi salah satunya adalah membimbing setiap guru kelas maupun guru mata pelajaran yang sulit mengarahkan anak didiknya yang masih sulit mengikuti pelajaran dengan baik dan yang masih sering berhalangan hadir tanpa memberi surat keterangan".[100]

[100]Ibid

Tetapi hal tersebut mampu diatasi dengan cara musyawarah. Selama kepala sekolah menjabat selama hampir 4 tahun ini, kepala sekolah mampu mengahdapi dan mengatasi setiap kendala maupun situasi yang rumit. Kepala sekolah selalu bermusyawarah dan berkomunikasi serta menjalin kerja sama yang baik dengan para guru dan staf guna menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi.

**1. Analisis Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang didapat di lapangan, penulis dapat menganalisis bagaimana keberhasilan implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SDN 1 Simbarwaringin. Apakah sudah sepenuhnya tercapai sesuai dengan delapan indikator yang diteliti atau belum.

Kepala sekolah sudah melakukan beberapa perubahan terhadap sekolah yang dipimpinnya melaui beberapa indikator. Yang pertama, melaksanakan pembaruan untuk mengembangkan sekolah dengan upaya untuk selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif, yaitu dengan perubahan kurikulum pembelajaran yang semula menggunakan kurikulum KTSP kini sudah menerapkan kurikulum K13 walaupun hanya beberapa kelas saja belum semua kelas menerapkannya. Kedua, memberi teladan. Kepala sekolah memberikan contoh yang baik bagi para guru dan staf melalui kedisiplinan dan kerapihan yang diterapkan pada dirinya terlebih dahulu sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap para guru dan bawahan.

Ketiga, yaitu mendorong kinerja bawahan yang ditandai dengan kepala sekolah selalu mengikut sertakan para guru dalam pelatihan dan keterampilan guna meningkatkan jenjang karir guru maupun staf di sekolah. Keempat, mengharmoniskan lingkungan kerja yaitu dengan menjaga kerukunan antar warga sekolah yang biasanya ditandai dengan melakukan jalan-jalan bersama keluar kota atau contoh sederhananya saja melakukan makan bersama saat jam istirahat tiba. Kelima, meningkatkan kemampuannya terus-menerus, yaitu diterapkan melalui pengambilan keputusan yang melibatkan para guru dan staf tidak mementingkan ego dan urusan pribadinya sendiri. Keenam, mampu menghadapi situasi yang rumit. Ketika kepala sekolah menjai pendengar yang baik maka akan memudahkan bagi dirinya untuk menyelesaikan masalah pribadi yang dihadapinya maupun masalah para bawahannya.

Namun, kepala sekolah juga belum mampu memberdayakan bawahan dan bertindak atas sistem nilai. Kedua indikator tersebut masih menjadi tugas kepala sekolah untuk memaksimalkan pembaruan di sekolah yang dipimpinnya sejak 4 tahun lamanya.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Berdasarkan dari data dan hasil penelitian serta analisis sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya. Bahwa Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya telah menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah. Kepala sekolah SDN 1 Simbarwaringin menerapkan kepemimpinan transformasional yang mana pemimpin tersebut berperan sebagai agen perubahan dalam sekolah yang dipimpinnya dan mengembangkan visi yang telah ditentukan sehingga sekolah yang dipimpinnya lebih berkembang dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi diharapkan bukan hanya dapat diraskan organisasi sekolah saja, tetapi seluruh unsur yang ada di sekolah itu pun dapat merasakan dampak dari perubahan yang terjadi. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya telah dipersepsikan oleh semua bawahan termasuk para guru.

Kepala sekolah sudah melakukan beberapa perubahan terhadap sekolah yang dipimpinnya melaui beberapa indikator. Yang pertama, melaksanakan pembaruan untuk mengembangkan sekolah dengan upaya untuk selalu memberikan ide-ide baru yang inovatif, yaitu dengan perubahan kurikulum pembelajaran yang semula menggunakan kurikulum KTSP kini sudah menerapkan kurikulum K13. Kedua, memberi teladan. Kepala sekolah

menerapkan sikap yang baik bagi para guru dan staf melalui kedisiplinan dalam kehadiran yang tepat waktu dan kerapihan dalam berseragam yang diterapkan pada dirinya terlebih dahulu sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap para guru dan bawahan. Ketiga, yaitu mendorong kinerja bawahan yang ditandai dengan kepala sekolah selalu mengikut sertakan para guru dalam pelatihan dan keterampilan guna meningkatkan jenjang karir guru maupun staf di sekolah. Keempat, mengharmoniskan lingkungan kerja yaitu dengan menjaga kerukunan antar warga sekolah yang biasanya ditandai dengan melakukan jalan-jalan bersama keluar kota atau contoh sederhananya saja melakukan makan bersama saat jam istirahat tiba. Kelima, meningkatkan kemampuannya terus-menerus, yaitu diterapkan melalui pengambilan keputusan yang melibatkan para guru dan staf tidak mementingkan ego dan urusan pribadinya sendiri. Keenam, mampu menghadapi situasi yang rumit. Ketika kepala sekolah menjai pendengar yang baik maka akan memudahkan bagi dirinya untuk menyelesaikan masalah pribadi yang dihadapinya maupun masalah para bawahannya.

Dalam kenyataannya di lapangan pelaksanaan untuk menjadi pemimpin transformasional yang membawa perubahan dalam sekolah yang dipimpinnya masih ada dua indikator yang belum terlaksana , hal ini ditandai dengan dua factor: Yang pertama, kurangnya kepala sekolah dalam memberdayakan bawahan, yaitu kurangnya melakukan pembinaan terhadap para guru terkait perangkat pembelajaran pada kurikulum K13 dan kepala sekolah belum mampu bertindak atas sistem nilai. Sistem nilai yang dimaksud disini ialah kepala sekolah lebih intensif berkomunikasi lewat media daripada komunikasi secara

langsung dengan para guru dan staf. Hal ini mengakibatkan para guru merasa kurang dipantau dan diperhatikan.

Sehingga, kepala sekolah diharapkan lebih melakukan pemantauan dan penilaian terhadap guru yang lebih intensif lagi guna membuat guru lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya ketika jam pelajaran di kelas. Kepala sekolah perlu meninjau, mengarahkan, dan lebih melaksanakan pembinaan terhadap guru dalam memaksimalkan perubahan di SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah.

## B. Saran-Saran

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa pendidikan yang baik adalah pendidikan yang dilakukan secara sistematis, dan perkembangan kemajuan murid berpusat pada profesionalisme guru dalam melakukan pembelajaran di kelas, untuk meningkatkan itu seharusnya yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin dengan gaya transformasionalnya selalu memberikan perubahan yang visioner terutama terhadap guru yang menjadi tombak keberhasilan dalam sebuah pembelajaran di sekolah. Setelah penulis mengadakan penelitian di lapangan, maka penulis akan memeberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat, antara lain:

1. Kepada kepala sekolah yang memang telah diberi tugas untuk mengawasi dan membina serta memberi arahan kearah yang lebih baik terhadap guru yang berada dibawah tanggung jawabnya, hendaklah mengetahui benar-benar penerapan kepemimpinan transformasional yang dianutnya dalam

memberikan perubahan terhadap guru melalui pengembangan 4 standar kompetensi guru yaitu pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian. Dengan guru-guru yang berkompeten akan menjadikan peserta didik yang ungul dan berkualitas sehingga dapat membawa perubahan pesat sekolah SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah.

2. Kepala sekolah sebaiknya melakukan pembinaan terhadap kemampuan guru baik guru kelas maupun guru mata pelajaran dengan melalukan kunjungan kelas supaya dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang dimiliki guru ketika mengajar karena guru merupakan ujung tombak keberhasilan peserta didik. Dengan mengetahui kekurangan guru dalam mengajar kepala sekolah dapat mengambil tindakan untuk memperbaikinya.

## DAFTAR PUSTAKA


Abuddin Nata. *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Media Group, 2009.

Akif Khilmiyah. *Kepemimpinan Transformasional Berkeadilan Gender: Konsep Dan Implementasi Di Madrasah.* Yogyakarta: Samudra Biru, 2015.

Andrew J. Dubrin. *The Complete Ideal's Guides: Leadership*. Jakarta: Prenada, 2009.

Ara Hidayat dan Imam Machali. *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah.* Bandung: Pustaka EDUCA, 2010.

Bambang Warsita, *Teknologi Pembelajaran, Landasan dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008.

Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Departemen Agama RI. *Al-Hikmah*, *Al-Qur'an dan Terjemahnya.* Jakarta: Bumi Restu, 2006.

Dewita Heriyanti. *Konsep Perilaku Kepemimpinan Transformasional*. Semarang: Undip, 2007.

Diding Nurdin. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan Bagian II, Ilmu Pendidikan Praktis* Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI. Intima : Bandung. 2009.

Dimyati, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

Frans Mardi Hartanto. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009.

Gary Yukl. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Leadership in Organization).* Jakarta:Indeks, 2005

Kartini Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali, 1983.

Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya,2009.

Lukman Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. Ke-4). Jakarta: Balai Pustaka, 1995.

M. Chozin, "*Kepemimpinan Transformatif: Tanda Mata Buat PB HMI"*. ( On-Line). Tersedia di: http://www.hminews.com/ (28 september 2017).

M. Gaffar. *Kompleksitas Persoalan Otonomi Daerah Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1992.

M.N. Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu (*Cet. Ke-3). Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Made Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Renika Cipta, 2011.

Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. 10). Bandung: Pustaka Setia, 2011.

Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.

Marshall Sashkin & Molly G. Sashkin. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga, 2011.

Moch. Idochi Anwar. *Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Biaya (*Cet. Ke-2). Bandung: Alfabeta, 2009.

Mudjia Rahardjo. "*Triangulasi Dalam Penelitian Kualitatif"*. (On-Line). Tersedia di : http:// mudjiarahardjo.com/artikel/270.html?task=view, (13 Oktober 2017).

Muhaimin,dkk. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Cet 2). Jakarta: Kencana, 2010.

Muhammad Utsman El-Muhammady. "*Pemurnian Tasawuf Oleh Imam Al-Ghazali*". (On-Line). Tersedia di : www/scribd/com/doc/2917072/(13 Oktober 2017).

Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga*,* 2002.

Mulyasa. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Munawar Sholeh. *Politik Pendidikan.* Jakarta: Grafindo, 2005.

Nana syaodih sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan* (cet.8). Bandung: PT Remaja rosdakarya, 2012.

Nanang Fatah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya, 2009.

Nurdin Usman. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2002.

Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo, 2003.

Nurul Zuriah. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.

Pawit M. Yusup. *Perspektif Manajemen Pemhetahuan Informasi, Komunikasi,Pendidikan dan Perpustakaan*. Jakarta: Rajawali. 2012.

Pudji Mujiono, *Manajemen Pembelajaran Quantum Teaching*, Jakarta: Balai Pustaka, 2006.

Raihan. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif.* Yogyakarta: LKiS, 2010.

Rohmat. *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press, 2010.

Rully Indrawan & Poppy Yuniawati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, Dan Pendidikan.* Bandung: Pt Refika Aditama, 2014.

Siswanto Dan Agus Sucipto. *Teori Dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integrative*. Malang: UIN-Malang Press, 2008.

Sobri Sutikno. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica, 2014.

Soewadji Lazaruth. *Kepala Sekolah Dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.

Starratt, R. J. *Menghadirkan pemimpin visioner, kiat menegaskan peran sekolah.* Yogyakarta: Kanisius,2007.

Sudarwan Danim dan Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis*, *dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik (*Cet.ke-1). Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Sudarwan Danim. *Menjadi Komunitas Pembelajar: Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran (*Cet.ke-2). Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Cet. Ke-8). Bandung: Alfabeta, 2010.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya.* Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Sulistyorini. *Manajemen Pendidikan Islam.* Surabaya : Elkaf, 2006.

Surya Dharma. manajemen kinerja, falsafah teori, dan penerapannya. Yogyakarta: pustaka pelajar, 2010.

Syafaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE, 2008.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan (Cet.Ke-3)*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 Tentang sisitem Pendidikan Nasional.

Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya.* Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Zulkarnain. *Transformasi Nilai-Nilai Pendidikan Islam.* Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

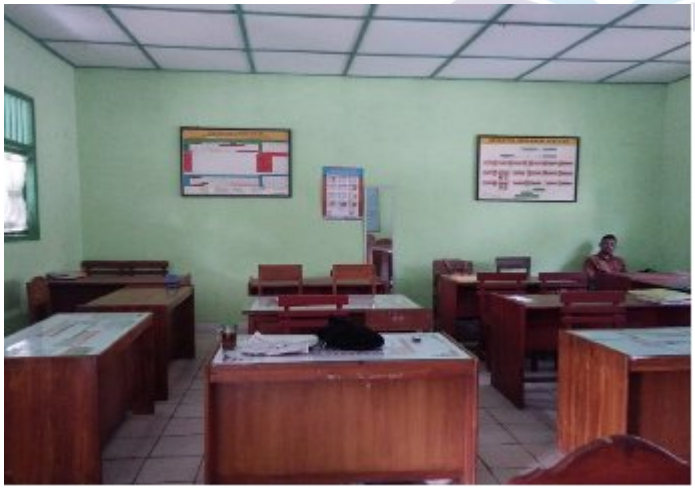
Zamroni. *Paradigma PendidikanMasa Depan.* Jogjakarta : Bigraf Publising, 2000.

**DOKUMEN FOTO**

1. Foto Saat Kegiatan KBM Berlangsung

2. Foto Bersama Kepala Sekolah dan Dewan Guru

3. Foto Keadaan Gedung dan Lingkungan SDN 1 Simbarwaringin



**KEMENTERIAN AGAMA**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Letnan Kolonel Hi. Endro Suratmin Telp. (0721) 704030 Sukarame I Bandar Lampung 35131*

## KARTU KONSULTASI

Nama : Heni Yulianti
NPM : 1411030240
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SDN 1 Simbarwaringin Kec. Trimurjo Kab. Lampung Tengah

| No | TanggalKonsultasi | Masalah yang Dikonsultasikan | Paraf Pembimbing | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Pemb. I | Pemb. II |
| 1. | 5 Oktober 2017 | Pengajuan Proposal | | ……... |
| 2. | 12 Oktober 2017 | Perbaikan Proposal | | …… |
| 3. | 27 Oktober 2017 | Acc Proposal | …….. | …… |
| 4. | 9 November 2017 | Seminar Proposal | …….. | ……... |
| 5. | 9 Februari 2018 | Pengajuan Bab I-V | | …… |
| 6. | 13 Februari 2018 | Perbaikan Bab I-V | | ……. |
| 7. | 21 Februari 2018 | Acc Bab I-V | | ……... |
| 8. | 22 Februari2018 | Pengajuan Bab I-V | ……. | |
| 9. | 7 Maret 2018 | PengajuanBab I-V | ……. | |
| 10. | 14 Maret 2018 | Acc Bab I-V | ……. | |
| 11. | April 2018 | Pengesahan Skripsi | ……. | ……. |

Bandar Lampung, Februari 2018

**Pembimbing I**

**Drs. Abdul Hamid, M. Ag**
**NIP. 195804171986031002**

**Pembimbing II**

**Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd**
**NIP. 197208182006041006**