

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadinya, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas pribadinya, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena yang kompleks sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti kepemimpinan. Oleh karenanya, tidak ada satu definisi kepemimpinan pun dapat dirumuskan secara lengkap untuk mengabstrasikan perilaku sosial atau perilaku interaktif manusia di dalam organisasi yang memiliki regulasi dan struktur tertentu, serta misi yang kompleks.⁸

Menurut McShane dan Von Glinow menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah

⁸ Kompri, *Manajemen Pendidikan – Jilid 1*, (Bandung: ALFABETA, 2015), hlm. 340.

efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.⁹

Menurut Stephen P. Robbins mengatakan, *“Leadership as the ability to influence a group toward the achievement of goals.”*¹⁰

Kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Streers, Ungson, & Mowday mengatakan :

*Leadership occurs when one person in the organization influences other to do something or their own volition, not because it is required or because they fear the consequences of noncompliance.*¹¹

Kepemimpinan berfokus pada seseorang agar mereka melakukan tugasnya dengan terinspirasi dan termotivasi serta memiliki komitmen mencapai tujuan organisasi bukan karena diminta atau dipaksa sehingga mereka akan mendapatkan konsekuensi jika tidak melakukannya.

Menurut Lee, bahwa tugas pimpinan adalah menjelaskan dan menerjemahkan visi organisasi. Memimpin unit kerja dan pada hakikatnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kreatif, memberdayakan pegawai, dan merekayasa mereka menjadi

⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.280.

¹⁰ P. Stephen Robbins, *Orgazational Behavior*, (New Jersey: Prentice-Hall, 1993), hlm. 365.

¹¹ Syarif Hidayat dan Asroi, *Manajemen Pendidikan (Subtansi dan Implementasi dalam Praktik Pendidikan di Indonesia)*, (Tangerang: PT Pustaka Mandiri, 2013), hlm. 18.

tenaga yang berkualitas.¹² Atasan hendaknya dapat menyadari bahwa keberhasilan pimpinan turut ditentukan oleh tingkat kinerja yang ditentukan oleh seluruh karyawan yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawab. Kerja sama yang didasarkan pada kemitraan akan membawa kinerja unit kerja menjadi lebih baik.

Menurut Hersey dan Blanchard mengatakan: *Leadership "is the process of directing and influencing the task-related activities of an group members."*¹³ Konsep ini menggambarkan bahwa seorang pemimpin harus berusaha secara optimal menggerakkan bawahan, sehingga mereka dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang diperlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.¹⁴

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok agar termotivasi dan terinspirasi

¹² *Ibid.*, hlm. 19.

¹³ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 41.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 46.

untuk bekerja lebih kreatif agar mencapai tujuan tertentu pada suatu organisasi.

Dalam konteks lembaga pendidikan, peran kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan pendidikan adalah proses memengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

B. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, dilihat dari status dan cara pengangkatannya tergolong pemimpin resmi, "*formal leader*", atau "*status leader*". Kedudukannya sebagai "*status leader*" bisa meningkat pula menjadi "*functional leader*", atau "*operation leader*", tergantung pada prestasi dan kemampuannya di dalam memainkan peranan sebagai pemimpin pendidikan pada sekolah yang telah diserahkan pertanggung jawaban kepadanya itu.

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu "kepala" dan "sekolah", kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi, secara umum kepala sekolah dapat diartikan

pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran.¹⁵

Menurut Wahjosumidjo mengartikan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁶

2. Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah

Tugas dan fungsi kepala sekolah adalah menciptakan kondisi bagi terwujudnya proses belajar anak didik, dia harus mencermati dan menindaklanjuti secara kontinyu. Adapun tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola pendidikan meliputi aspek:¹⁷

- (a) Mengelola seluruh sumber daya manusia, fasilitas dan dana;
- (b) Menjadi teladan;
- (c) Membuat keputusan;
- (d) Menyelenggarakan tugas-tugas administrasi;
- (e) Melakukan inovasi;

¹⁵ M. Hosnan, *Etika Profesi Pendidik: Pembinaan dan Pemantapan Kinerja Guru, Kepala Sekolah, serta Pengawas Sekolah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016), hlm. 359.

¹⁶ Ibid., hlm. 367.

¹⁷ Sudarwan Danim & Suparno, *op.cit.*, hlm. 28.

- (f) Melaksanakan tugas sebagai supervisor atau penyelia;
- (g) Melaksanakan tugas sebagai pencipta kondisi yang kondusif untuk belajar;
- (h) Melaksanakan tugas selaku pembimbing guru, staf administrasi, dan siswa.

3. Kualifikasi Kepala Sekolah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah adalah sebagai berikut:¹⁸

1. Kualifikasi umum kepala sekolah:
 - a. Memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV kependidikan atau non 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 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing.
 - d. Memiliki pangkat serendah-rendahnya III/c bagi PNS.
2. Kualifikasi khusus kepala sekolah:
 - a. Berstatus sebagai guru SD/MI.

¹⁸ Undang-undang No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.

- b. Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/MI.
- c. Memiliki sertifikat kepala SD/MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

4. Kemampuan yang Dimiliki Kepala Sekolah

Menurut Danim, ada 9 kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah.¹⁹ Kesembilan kemampuan ini antara lain:

- (a) Kemampuan berfikir secara visioner berbasis pada potensi yang ada dan yang mungkin diadakan.
- (b) Kemampuan adaptif untuk merespons aneka perubahan internal dan eksternal.
- (c) Kemampuan berbagi misi dengan anggota komunitas sekolah.
- (d) Kemampuan bekerja sebagai agen perubahan.
- (e) Kemampuan memberdayakan diri dengan mengembangkan mental kewirausahaan.
- (f) Kemampuan melakukan kolaborasi dengan koleganya.
- (g) Kemampuan melakukan kolaborasi dengan masyarakat dan agen-agen sosial.
- (h) Kemampuan berfikir inklusif tentang seluruh konstituennya.

¹⁹ Sudarwan Danim & Suparno, *op.cit.*, hlm. 28.

- (i) Kemampuan teoritis dan dapat mengimplikasinya dalam praktik.

C. Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Istilah transformasional berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasional visi menjadi realita, potensi menjadi actual, panas menjadi energi, dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energy aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil.²⁰

Transformational Leadership adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut.²¹

Menurut Leithwood, et. al., yang dikutip oleh Danim, menjelaskan bahwa:

²⁰ Sudarman Danim, *Menjadi Komunitas Pembelajar (Kepemimpinan Transformasional Dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 54.

²¹ Wibowo, *op.ct.*, hlm. 301.

*Transformational Leadership is seen to be sensitive to organization building, developing shared vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools.*²²

Kepemimpinan transformasional menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembangunan kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah.

Menurut Usman, bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem, dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kretivitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan.²³

Menurut Bernard M. Bass, kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin menstransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Pemimpin juga mentransformasi harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin. Melalui Kepemimpinan Transformasional pengikut

²² Kompri, *op.cit.*, hlm. 340.

²³ *Ibid.*, hlm. 342.

dapat mencapai kinerja yang melebihi yang telah diharapkan pemimpin (*performance beyond expectations*).²⁴

Scott Burd mengemukakan bahwa:

*Transformational leadership is an approach that is applied in order to maintain the leader and organization by combining three elements, namely: Strategy, Leadership and Organizational Culture.*²⁵

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang diterapkan dalam rangka mempertahankan pemimpin dan organisasinya dengan cara menggabungkan tiga unsur, yakni: Strategi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.

Strategi yang dimaksud Burd mencakup kemampuan dalam menetapkan arah yang akan dituju organisasi. Dengan membangun visi dan kesamaan misi, merumuskan rencana Strategik (RENSTRA), menterjemahkan visi dan misi ke dalam tindakan, mengembangkan komitmen pada prestasi dan kualitas kerja, serta merumuskan dan menerapkan Rencana Operasional (RENOP).

Menurut Stephen P. Robbins, "*Transformational leadership is the leadership that guides or motivates their followers toward the*

²⁴ Wirawan, *op.cit.*, hlm. 141.

²⁵ Scott Burd, *Transformasional Leadership*, (USA: Thomson Sout-Western, 2002) <http://strateadchange.com/filescourses.htm> diakses pada tanggal 23 Maret 2017 pukul 19:40 WIB.

*established goals by clarifying the requirements and tasks.*²⁶

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memandu atau memotivasi pengikut mereka menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas.

Sementara menurut Bass dan Avolio dalam bukunya Raihan kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana 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.²⁷

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah perilaku kepemimpinan yang memberikan dampak perubahan pada organisasi maupun individu yang terlibat dimana seorang pemimpin memberikan motivasi pada pengikutnya untuk bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi. Fungsi utamanya adalah berperan sebagai katalis perubahan, bukan sebagai pengontrol perubahan. Seorang

²⁶ Stephen P. Robbins, *Behavior Organization*, (New York: San Diego State University, 2007), hlm. 472.

²⁷ Raihan, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKiS, 2010), hlm. 20.

pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistic tentang bagaimana organisasi di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai.²⁸

Pola kepemimpinan transformasional juga merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi yang efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan hal-hal seperti itu, diharapkan kepala sekolah akan mampu meningkatkan kinerja staf pengajarnya dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya.²⁹

2. Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Cunningham dan Cordeiro menyebutkan tiga hal fundamental terkait makna penerapan kepemimpinan transformasional.³⁰

- a) Membantu para anggota staf untuk mengembangkan dan memelihara budaya kerjasama (kolaborasi).
- b) Budaya professional.

²⁸ Tim Dosen Administrasi UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 151.

²⁹ Sudarwan Danim & Suparno, *op.cit.*, hlm. 48.

³⁰ Kompri, *op.cit.*, hlm. 344.

- c) Membantu mempercepat pengembangan dan membantu para tenaga pendidik untuk memecahkan masalah lebih efektif.
- d) Harus mengembangkan visi sekolah secara jelas. Visi sekolah harus sejala dengan tujuan utama, yaitu meningkatkan hasil belajar siswa dan kinerja sekolah secara umum.
- e) Harus mengajak *stakeholder* untuk membangun komitmen dan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan. Hal ini amat penting agar semua pihak merasa bertanggung jawab akan keberhasilan pencapaian tujuan dan tidak ada pihak-pihak yang merasa diabaikan.
- f) Harus banyak berperan sebagai pemimpin daripada sebagai “bos” yang didasarkan atas kekuasaan.

3. Ciri Kepemimpinan Transformasional

Menurut Luthans sebagaimana yang telah dikutip oleh Suyanto, ada ciri-ciri dominan seorang pemimpin transformasional.³¹ Ciri-ciri yang dimaksud adalah:

- a) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaruan.
- b) Memiliki sifat pemberani.
- c) Mempercayai orang lain.

³¹ Surdawan Danim & Suparno, *op.cit.*, hlm. 53-54.

- d) Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu, atas dasar kepentingan dan desakan kroninya).
- e) Meningkatkan kemampuannya secara terus menerus.
- f) Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas dan tidak menentu.

4. Elemen-elemen Kepemimpinan Transformasional

Newstrom mengemukakan tiga elemen dari kepemimpinan transformasional. Adapun elemen penting tersebut sebagai berikut:³²

- 1) *Creating vision*. Pemimpin transformasional merumuskan dan mengkomunikasikan visi untuk organisasi. Suatu visi merupakan perealisasi gambaran atau ide jangka panjang mengenai apa yang dapat dan sebaliknya dicapai.
- 2) *Communicating charisma*. Meskipun karyawan dapat diyakinkan secara intelektual tentang visi yang diinginkan, pemimpin tetap memiliki dua tugas, yaitu membujuk karyawan bahwa visi tersebut penting, dan memotivasi karyawan untuk mencapai visi tersebut. Kharisma adalah ciri pemimpin yang dapat membantu

³² Newstrom, *Organizational Behavior, human behavior at work* (New York: McGraw Hill, 2007), hlm. 334.

mempengaruhi karyawan untuk melakukan tindakan lebih awal dan terus mempertahankannya.

- 3) *Stimulating learning*. Pemimpin transformasional mengakui bahwa warisan yang ditinggalkan bukan perubahan itu sendiri tetapi organisasi yang akan terus berubah. Tugas utamanya adalah mengembangkan kapasitas orang-orang di dalamnya untuk belajar dari pengalaman dan perubahan. Proses tersebut disebut *double loop learning* (dua putaran pembelajaran). Nama ini muncul dari kenyataan bahwa cara perubahan dilakukan tidak hanya merefleksikan informasi yang dikumpulkan masa sekarang (*first loop*) tetapi juga mempersiapkan partisipan untuk mengatur perubahan masa depan lebih efektif (*the second loop*). Pembelajar *double loop* mengembangkan kemampuan mengantisipasi masalah, mencegah munculnya berbagai situasi, dan khususnya menantang keterbatasan asumsi dan paradigma mereka.

5. Motivasi yang Memberi Inspirasi

Menurut Ellen A. Benowitz, motivasi adalah “kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Orang

punya motivasi tinggi akan lebih giat bekerja, sementara yang rendah akan sebaliknya.”³³

John R. Schemerhorn, *et.al.* mendefinisikan motivasi sebagai “mengacu pada pendorong di dalam diri individu yang berpengaruh atas tingkat, arah, dan gighnya upaya seseorang dalam pekerjaannya.”³⁴

Yukl menyebutkan bahwa perilaku pemimpin yang inspirasional adalah yang dapat merangsang antusiasme diantara pengikutnya terhadap tugas-tugas kelompok dan mengatakan hal-hal yang dapat membangun kepercayaan para pengikut terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran kelompok.³⁵

Perilaku motivasi yang memberi inspirasi 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 sistem organisasi yang menginspirasi dan memotivasi, memberikan tantangan kepada karyawan untuk mencapai standar yang lebih

³³ Ellen A. Benowitz, *Principles of Management*, (New York: Hungry Mids, 2001), hlm. 127.

³⁴ John R. Schemerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn, *Organizational Behavior*, (Phoenix: John Wiley & Sons, 2002), hlm. 147.

³⁵ Gary Yukl, *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*. *Journal of Management*, Vol. 15, No. 2, (New York: McGraw Hill, 1989), hlm. 251-289.

tinggi, menciptakan budaya berani salah karena kesalahan adalah awal dari pengalaman belajar.³⁶

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.

6. Stimulasi Intelektual

Stimulasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya dorongan atau rangsangan.³⁷ Stimulus adalah istilah yang digunakan oleh psikologi untuk menjelaskan suatu hal yang merangsang terjadinya respon tertentu. Jadi stimulasi adalah ransangan yang dapat mempengaruhi kemampuan pengetahuan seseorang dalam mengembangkan aktivitas berfikir mengenai segala sesuatu yang diserap melalui panca indera.

³⁶ Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani*, (Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2009), hlm.513.

³⁷ <http://kbbi.web.id/stimulasi>. Diakses pada 10 Agustus 2018.

Sedangkan Intelektual dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya cerdas, berakal, dan berpikiran jernih berdasarkan ilmu pengetahuan.³⁸ Intelektual merupakan suatu kumpulan kemampuan seseorang untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan mengamalkannya dalam hubungannya dengan lingkungan dan masalah-masalah yang timbul.

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.³⁹

Pemimpin yang mampu melakukan stimulasi intelektual akan (1) membangkitkan kesadaran anggota tentang permasalahan yang dihadapi, (2) menajamkan kepekaan akan kesamaan dan perbedaan dalam pikiran dan imajinasi yang terdapat diantara anggota, serta (3) memberikan pencerahan mengenai keyakinan dan tata nilai dari pemimpin dan anggota.⁴⁰

³⁸ <https://kbbi.web.id/intelektual>. Di akses pada 10 Agustus 2018.

³⁹ Frans Mardi Hartanto, op.cit., hlm. 517.

⁴⁰ Ibid., hlm. 516.

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

D. Hasil-hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian dari Fitrio Dani Nurhadi pada tahun 2011 dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Moral Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tenggarang Kabupaten Bondowoso*.⁴¹ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja guru, menganalisis pengaruh antara moral kerja kepala sekolah dengan kinerja guru dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, dan moral kerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tenggarang

⁴¹Fitrio Dani Nurhadi, dalam tesis berjudul: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Moral Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tenggarang Kabupaten Bondowoso* (Jember: Program Studi Ilmu Administrasi, 2011).

Kabupaten Bondowoso. Populasi penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru sebagai responden dan jumlah sampel sebesar 46 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru. Ada pengaruh positif dan signifikan antara moral kerja guru dengan kinerja guru. Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, dan moral kerja kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru. Jadi kesimpulannya, terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan moral kerja kepala sekolah di SMA Negeri 1 Tenggarang Kabupaten Bondowoso.

2. Penelitian dari Achmad Junaidi (2015) dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangkaraya Raya Kalimantan Tengah*.⁴² Studi ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: (1) Bagaimana kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya? (2) Bagaimana upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di SMAN 2 Palangka Raya? Dan hasilnya adalah : (1) Kepemimpinan yang diterapkan di SMA Negeri 2 Palangka Raya

⁴² Achmad Junaidi, dalam tesis berjudul: *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa di SMA Negeri 2 Palangkaraya Raya Kalimantan Tengah* (Palangkaraya: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2015).

adalah kepemimpinan transformasional yang mengoptimalkan semua potensi yang ada di lembaga tersebut untuk mencapai tujuan sekolah. Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Negeri 2 Palangka Raya meliputi: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual, consideration*. Kepala sekolah di SMAN 2 Palangka Raya memiliki strategi menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan wewenang kepada bawahan untuk berinovasi, memberikan tauladan kepada warga sekolah, memberikan motivasi serta pembinaan kepada seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. (2) Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa di SMA Negeri 2 Palangka Raya di antaranya adalah: meningkatkan mutu sumberdaya manusia untuk dewan guru yaitu melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik melalui pelatihan kependidikan, mencetak guru profesional, program pembinaan siswa secara kontiniu sesuai dengan bakat yang ada pada diri siswa, meningkatkan kerjasama antara Kepala Sekolah, dewan guru, orang tua siswa dan pemerintah dalam pembinaan siswa berprestasi.

3. Penelitian dari Uswatun Hasanah pada tahun 2012 dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam*

*Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDI Al-Azhar 14 Semarang.*⁴³

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: (1) Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDI Al-Azhar 14 Semarang? (2) Bagaimana kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan di SDI Al-Azhar 14 Semarang?. Hasilnya adalah: (1) pola kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diterapkan memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan disekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, serta memberikan dorongan kepada seluruh guru. (2) peningkatan mutu pendidikan diantaranya adalah: meningkatkan sumber daya manusia, adanya program binaan siswa, tenaga pendidik dan karyawan, layanan pendidikan.

4. Penelitian dari Ng Wee Leng pada tahun 2008 dengan judul *Transformational Leadership and the Integration of Information and Communications Technology into Teaching.*⁴⁴ Kepemimpinan Tranformasional dan Integrasi Teknologi Informasi dan Komunikasi ke dalam Pengajaran. Hasil penelitiannya sebagai berikut : Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru sekolah menengah umumnya

⁴³ Uswatun Hasanah, dalam skripsi berjudul: *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SDI Al-Azhar 14 Semarang* (Semarang: Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2012).

⁴⁴ Ng Wee Leng, dalam skripsi berjudul : *Transformational Leadership and the Integration of Information and Communications Technology into Teaching* (Singapura: Universitas Teknologi Nanyang, 2008).

sepakat bahwa semua delapan dimensi praktek kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada integrasi TIK dalam pengajaran. Dan juga beberapa guru setuju bahwa menjadi tulus dan terbuka dengan staf dan siswa akan memiliki pengaruh positif pada integrasi guru TIK dalam pengajaran, dan semakin tinggi profesional pengajaran guru maka memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja siswa. Selain itu, hasil dari penelitian juga menunjukkan bahwa harus lebih banyak dilakukan oleh para pemimpin sekolah untuk menjadi transformasional dalam peran mereka, dan juga mengintegrasikan TIK ke dalam kurikulum yang memiliki konteks yang lebih luas untuk mengelola perubahan terhadap sekolah yang dipimpinnya.

Jadi hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa guru sekolah menengah umumnya sepakat semua delapan dimensi praktek kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif pada integrasi TIK dalam pengajaran.