**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SMA**

**NEGERI 1 KELARA KABUPATEN JENEPONTO**

*TRANSFORMATIONAL LEADESHIP OF THE PRINCIPAL OF SMAN 1 KELARA IN JENEPONTO DISTRICT*

**Oleh**

**JALALUDDIN**

**ABSTRAK**

Jalaluddin. 2013 *Kepemimpinan Transformasional Kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto* (dibimbing oleh Andi Agustang dan Abdul Salam).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji kepemimpinan transformasional kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yang meliputi: kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan faktor penghambat dan pendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan yang menjadi informan adalah kepala sekolah, guru, dan staf pegawai. Data dikumpulkan menggunakan observasi wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriftif kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Kepemimpinan tranformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yang meliputi: (a) Pengaruh kharismatik. Kepala sekolah dalam memimpin selalu konsisten dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan bersama. (b) Motivasi inspirasional. Kepala sekolah dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya. (c) Stimulasi ntelektual. Kepala sekolah dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memiliki sifat inovatif yang tinggi. (d) Konsiderasi individual. Kepala sekolah dalam memimpin selalu memberikan kebebasan dan rekomendasi kepada bawahannya untuk mengikuti seminar, pelatihan dan kuliah yang relevan dengan bidang ilmu masing-masing bawahannya 2) Factor penghambat dan pendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yakni: (a) Faktor penghambat meliputi seringnya rapat koordinasi yang dilaksanakan pimpinan baik ditingkat kabupaten yang jading bersamaan dengan agenda rapat di sekolah, kegiatan sekolah dengan kegiatan dinas kabupaten kadang bersamaan, kegiatan yang diikuti guru dan pegawai di sekolah sangat banyak, terkadang kepala sekolah sulit mengatur waktu dan sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai. (b) Faktor pendukung meliputi adanya alat komunikasi yang mendukung terciptanya control dan koordinasi kesekolah sehingga hampir semua kegiatan dapat dikoordinasikan dengan baik, kompetensi guru dan pegawai yang mampu menjalankan kegiatan tanpa control dari kepala sekolah, dan jarak antara rumah dengan sekolah cukup dekat sehigga kepala sekolah dapat mobile dalam menjalankan tugas.

**ABSTRACT**

JALALUDDIN. 2014. Transformational Leadeship of the Principal of SMAN 1 Kelara, Jeneponto( supervised by Andi Agustang and Abdul Salam).

 This research intended to identify the principal’stransformational leadership of SMAN 1 Kelara, Jeneponto. It includes principal’s transformational leadership, inhibiting and supporting factors of principal’s transformational leadership. This is a qualitative research where data collected through someinformants;those are principal,teachers, and staff by using qualitative descriptive analysis, namely reduction, presentation, and verivicatin.

 The result indicate that 1) principal’s transformational leadership includes: (a) charismatic affect, where the principal always consistent in his duty to achieve a common goal, (b) inspirational motivation, where the th principal always gives motivation to his subordinate, (c) intellectual stimulation, where the principal possess a high innovation, (d) individual consideration, where the principal always gives fredoom and recommendation to his subordinate to follow seminar, training, and continued their studieswhichare relevant totheir respectivefields of study; 2) the inhibiting and supporting factors of principal’s transformational leadership at SMAN 1 Kelara, Jeneponto are: (a) the inhibiting factors include coordination meetingsat the district levelovten coincides with school meeting agenda, or usually school activities conducted at the same day of the distric activites. Sometimes the principal is hard to arrange the time for the teachers and staff, since they have to join many activities. Moreover, school facilities and infrastructureare inadequate; (b) the supporting factors include the availability of communication tools which support control and school coordination, therefore almost all of activities can be well organized. Teachers and staff have competence who can conduct activities without a contol of the principal. Moreover, the principal’s house is near from the school, thus he can easily accomplish his duty.

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan satu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nailai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan.

Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003, pasal 3 ayat (6) bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Di mana dalam proses tersebut harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mempu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik (Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005). Makna pendidikan terletak pada bagaimana kualitas sumber daya manusia senantiasa melestarikan nilai-nilai luhur sosial dan budaya yang telah memberikan bukti sebagai suatu perjalanan sejarah bangsa. Pendidikan juga diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pada kenyataan masa kini dan ke depan, baik perubahan dari dalam maupun perubahan karena pengaruh dari luar. Perubahan dari dalam ditimbulkan oleh perubahan sistem, nilai-nilai, norma-norma dan perilaku dalam sutau organisasi lembaga pendidikan. Secarsa lebih spesifik perubahan dari dalam berkenaan dengan kualitas kegiatan, adanya tuntutan perubahan dalam visi, misi, tujuan dan lebih jauh terjadi perubahan dengan adanya penambahan peralatan baru, perubahan pengembangan kegiatan, perubahan dalam tingkat pengetahuan, perubahan keterampilan, sikap dan perilaku para guru serta pegawai. Sedangkan perubahan karena pengaruh dari luar diakibatkan karena adanya interaksi organisasi dengan lingkungan, baik pada waktu menerima masukan, pada saat proses, pada waktu memberikan kontrol, dan memberikan evaluasi.

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial (Surya, 2005:4). Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta PBM yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Kepala sekolah yang profesional harus selalu kreatif dan produktif dalam melakukan inovasi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Namun untuk menyiapkan kepala sekolah yang inovatif merupakan kendala yang sangat sulit jika dikaitkan dengan sistem kesejahteraan bagi tenaga guru di Indonesia yang jauh dari memadai (Surya, 2005:5). Untuk meningkatkan profesionalisme kepala sekolah di institusi pendidikan, diperlukan berbagai upaya berupa peningkatan kreativitas kerja, motivasi kerja, kinerja, dan produktivitas kerja kepala sekolah serta pemberia berbagai jenis bentuk pelatihan, pendidikan profesional, dan berbagai kegiatan profesional lainnya kepada kepala sekolah untuk meningkatkan mutu lulusan. Namun, diperlukan juga kebijakan pemerintah dalam pengembangan sumber daya menusia melalui profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas kepala sekolah dan kualitas pendidikan (Jalal . 2005:1). Balitbang Depdiknas dalam Fatah (2000:59) juga mengemukakan bahwa lima upaya dalam meningkatkan kualitas guru, yaitu: meningkatkan kemampuan profesional, upaya profesional, kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, kesesuanan antara keahlian dengan pekerjaannya, dan kesejahteraan yang memadai. Kelima faktor tersebut menjadi barometer dalam mengukut kualitas guru. Melalui kepala sokolah yang produktif, situasi pembelajaran dapat dilakukan secara efisien, efektif, menarik, dan menyenangkan. Hal ini disebabkan karena di tangan kepala sekolah yang kreatif lahir berbagai ide-ide kreatif dalam menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang variatif, inovatif, dan menyenangkan bagi perseta didik dan situasi pembelajaran tidak menakutkan peserta didik. Kepala sekolah yang profesional umumnya selalu menemukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas profesional sehari-hari di sekolah. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh kepala sekolah yang profesional cenderung berkatian disiplin tinggi yang dimiliki oleh kepala sekolah yang profesional dalam melaksanakan tugas-tugas profesional di sekolah.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan sumbangan atau kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan bagi masyarakat. Upaya peningkatan kualitas sekolah perlu ditata, diatur, dikelola dan diberdayakan agar sekolah memapu menghasilkan keluaran (*output*) yang mampu bersaing di lingkungan masyarakat. Pengelolaan sekolah yang dimaksud di atas berkatan dengan gaya kepemimpinan sekolah dalam menghasilkan keluaran atau lulusan yang lebih baik dan berkualitas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama semua warga sekolah, dibutuhkan kondisi sekolah yang kondusif dan adanya keharmonisan antara guru, tanaga administrasi, siswa dan masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuann organisassi.

 Keragaman penerapan iklim organisai sekolah dalam meningkatkan produktivitas sekolah, serta adanya kesenjangan dan kurang masksimalnya kepemimpinan sekolah, ternyata penerapan kepemimpinan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan masih rendah. Sehingga berimplikasi terhadap adanya dugaan bahwa hal itu terjadi karena kepemimpinan masing-masing kepala sekolah dalam menerapkan iklim kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja guru berbeda-beda, hal ini mengakibatkan kualitas pendidikan masing-masing sekolah juga berbeda pula. Fenomena itu sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian **Kepemimpinan Tranformasional Kepala SMA Negeri 1 Kelara Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran pelaksanaan kepemimpinan Transformasional Kepala SMA Negeri 1Kelara Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi penghambat dan pendukung pelaksanaan kepemimpinan Transformasional Kepala SMA Negeri 1 Kelara Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan gambaran pelaksanaan kepemimpinan Transformasional Kepala SMA Negeri 1 Kelara Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto.
2. Untuk mendeskripsikan faktor yang menjadi penghambat dan pendukung pelaksanaan kepemimpinan Transformasional Kepala SMA Negeri 1 Kelara Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto.

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **KONSEP KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

### Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan berbagai tugas yang berhubungan dengan aktivitas anggota kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama; dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi Shegdill dalam (Stoner & Freeman 1989: 459-460). Unsur-unsur kepemimpinan menurut Shegdill adalah: (1) adanya keterlibatan anggota organisasi sebagai pengikut; (2) distribusi kekuasaan di antara pemimpin dengan anggota organisasi; (3) legitimasi diberikan kepada pengikut, dan (4) pemimpin mempengaruhi pengikut melalui berbagai cara.

Beberapa pendapat pakar mengenai kepemimpinan juga disajikan oleh Philip (2003: 5-6) sebagai berikut. Menurut Burns bahwa kepemimpinan merupakan proses hubungan timbal balik pemimpin dan pengikut dalam memobilisasi berbagai sumber daya ekonomi, politik dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selanjutnya, Gardner berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu atau sekumpulan aktivitas yang teramati oleh pihak lain, berlangsung dalam kelompok, organisasi atau lembaga, dan melibatkan pemimpin dan pengikut yang bekerjasama untuk mewujudkan tujuan umum yang direncanakan. Sedangkan Hary S. Truman dalam (Philip, 2003) mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memperoleh orang-orang agar mengabaikan apa yang tidak disukai dan melaksanakan apa yang disukai.

Konsep kepemimpinan kontemporer menganggap bahwa kepemimpinan merupakan proses saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama Lussier dan Achua dalam (Stone et all, 2004). Elemen kunci kepemimpinan meliputi: pemimpin-pengikut, pengaruh, orang, perubahan dan tujuan yang akan dicapai. Pengikut ialah orang lain yang dipengaruhi oleh pemimpin. Pengaruh ialah upaya pemimpin mempengaruhi orang lain dengan cara mengkomunikasikan gagasan, memperoleh tanggapan atas gagasan yang dikemukakan dan memotivasi pengikut agar mendukung dan mengimplementasikan gagasannya dengan melakukan perubahan. Pengaruh merupakan esensi kepemimpinan*.* Pemimpin yang efektif mempengaruhi pengikutnya dalam berpikir bukan hanya untuk kepentingannya sendiri, melainkan pula untuk kepentingan bersama. Selanjutnya, meskipun istilah orang tidak dikemukakan secara spesifik dalam definisi kepemimpinan ini, namun setelah membaca elemen definisi kepemimpinan yang lain, maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah mengarahkan orang lain. Definisi kepemimpinan ini mengandung makna bahwa pengikut yang baik juga menunjukkan peran kepemimpinan jika diperlukan, artinya pengikut bisa saja mempengaruhi pemimpinnya. Karena itu, definisi kepemimpinan kontemporer ini menunjukkan bahwa proses mempengaruhi terjadi antara pemimpin dan pengikut secara timbal balik dan dua arah.

Perilaku dan sifat kepemimpinan seseorang akan melahirkan gaya kepemimpinan yang dimainkannya. Jadi gaya kepemimpinan seseorang dapat di nilai dari perilaku dan sifat yang ditimbulkannya. Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan (style) ialah cara pemimpin membawa diri sendiri sebagai pemimpin, cara ia “berlaga” dalam menggunakan kekuasaaanya.” (Kartono, 2010). Pada umumnya gaya kepemimpinan di setiap lembaga atau organisasi tertentu berbeda. “Berbagai gaya perilaku pemimpin berfokus pada dua gaya dasar yang berorientasi pada hubungan dengan bawahan atau “concern for people” (Fatah, 2000).

Teori kepemimpinan yang menarik adalah *contingency model leadership efectiveness* dari Fiedler (1974) dalam *bukunya”leadership and efective management*” dijelaskan bahwa efektivitas suatu kelompok atau organisasi tergantung pada interaksi antara kepribadian pemimpin dan situasi. Situasi dirumuskan dalam dua karakteristik, yakni: (1) derajat situasi diamana Pemimpin menguasai, mengendalikan, dan mempengaruhi orang lain, (2) derajat situasi yang menghadapkan manajer (pimpinan) dengan ketidakpastian. Situasi dinilai dalam istilah situasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Situasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan apabila dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan berorientasikan tugas akan efektif. Apabila situasi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan hanya moderat, tipe pemimpin hubungan manusiawi atau toleran dan lunak akan sangat efektif.

Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard Bass (Stone et al, 2004) mengatakan sebagai berikut: “*Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared*”. Selanjutnya, secara operasional Bernard Bass (Gill et al, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: “*Leadership and performance beyond expectations*”. Sedangkan Tracy and Hinkin (Gill dkk, 2010) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: “*The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization’s mission or objectives*”.

Adapun, cirri dan karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah sebagai berikut:

a. *Idealized influence* (*or charismatic influence*)

*Charismatic influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukan melalui perilaku, pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

b. *Inspirational motivation*

*Inspirational motivation* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

c. *Intelectual stimulation*

*Intelectual stimulation* karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

d. *Individualized consideration*

*Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki tanggungjawab untuk mempengaruhi personil sekolah untuk suatu hal atau berbagai hal untuk mencapai tujuan. Tujuan sekolah merupakan suatu yang dinamis terkait dengan keinginan dan kepuasan pelanggan sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus memfasilitasi dan mentransformasi berbagai harapan dan keinginan pelanggan sekolah menjadi suatu visi sekolah kemudian mewujudkannya ke dalam suatu aksi. Untuk itu kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk menginspirasi semua orang dan pihak terkait dengan pengelolaan pendidikan.

Kepemimpinan tersebut akan terfokus pada *core business* sekolah yaitu proses pembelajaran. Sebagai pimpinan sekolah, kepala sekolah harus tetap memfokuskan berbagai upaya transformasi pada upaya perbaikan proses pembelajaran. Fattah (2000) mengemukakan beberapa ide mengenai strategi yang digunakan oleh pemimpin transformational seperti di bawah ini.

* 1. mengunjungi kelas setiap hari; membantu di ruang kelas; menganjurkan guru untuk mengunjungi kelas-kelas lainya di sekolah.
	2. melibatkan semua staf ikut memikirkan mengenai tujuan-tujuan sekolah, kepercayaan, dan visi pada awal tahun.
	3. membantu guru bekerja lebih cerdas dengan cara mencari berbagai interpretasi yang berbeda dan memeriksa berbagai asumsi secara aktif.
	4. menggunakan tim penelitian tindakan atau tim pengembangan sekolah sebagai satu cara membagi kekuasaan.
	5. menemukan hal-hal yang baik dilakukan oleh siswa dan staf dalam mengembangkan sekolah dan hal tersebut diketahui secara umum.
	6. melakukan survey kepada staf sekolah mengenai keinginan dan kebutuhan mereka.
	7. mendorong para guru untuk bereksperimen mengenai ide-ide baru.
	8. menyelenggarakan loka karya yang dianggap nyaman bagi staf untuk berpartisipasi.
	9. manakala merekrut personil baru, biarkan mereka mengetahui bahwa anda menginginkan mereka aktif dalam pembuatan keputusan di sekolah; mengontrak guru-guru yang memiliki komitmen untuk bekerja sama.

Komariah dkk (2005:79-80) beranggapan bahwa untuk kerja kepemiminan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu atau kombinasi dari empat cara berikut.

a. *Idealized Influence-Charisma.*

Untuk menggambarkan seorang pemimpin kharismatik di mana di dalamnya termuat perasaan cinta dari anak buah, bahkan bawahan merasa percaya diri dan saling mempercayai di bawah seorang pemimpin yang kharismatik, mengilhammi loyalitas dan ketekunan, memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menimbulkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya.

b. *Individualized Consideration.*

Seorang pemimpin transformasional akan memperhatikan faktor-faktor individual sebagaimana tidak boleh disamaratakan, karena adanya perbedaan, kepentingan, dan pengembangan diri yang berbeda satu sama lain. Pemimpin memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi. Pemimpin yang seperti ini akan dianggap oleh rekan-rekan dan bawahan mereka sebagai pemimpin yang efektif dan memuaskan.

c. *Intellectual Simulation.*

Di dalam kepemimpinan trasformasional seorang pemimpin akan melakukan stimulasi-stimulasi intelektual. Elemen kepemimpinan ini dapat dilihat antra lain dalam kemampuan seseorang memimpin dalam menciptakan, menginterpretasikan, dan mengelaborasi simbol-simbol yang muncul dalam kehidupan, mengajak bawahan untuk berfikir dengan cara-cara baru. Jelasnya pemimpin mampu meningkatkan intelegensinya, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama.

d. *Inspirasi.*

Mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada bawahan; menggunakan simbol untuk memfokuskan berbagai usaha untuk mencapai tujuan. Mengemukakan tujuan utama kepada bawahan melalui cara yang sederhana.

**METODE PENELITIAN**

**A. Jenis dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Karena pendekatan yang digunakan adalah kualitatif, maka penelitian ini berusaha mendeskripsikan suatu latar, objek atau peristiwa tertentu secara rinci dan mendalam, kemudian dilanjutkan dengan aktivitas pengumpulan dan analisis data yang lebih menyempit dan terarah pada suatu topik tertentu.

Lokasi penelitian ini adalah SMA Negeri 1 Kelara yang ada di Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto.

**B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada masalah kepemimpinan transformasional dan factor yang mempengaruhinya.

**C. Deskripsi Fokus**

Agar tidak terjadi salah penafsiran antara penulis dan pembaca maka perlu diberikan pembatasan terhadap setiap fokus dalam penelitian ini.

1. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dimana kepala sekolah berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianutnya untuk mendukung visi dan tujuan sekolah. Melalui pengaruh kharismatik, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.
2. Factor pendukung adalah factor yang dapat memberikan keleluasaan kepala sekolah untuk menjalankan roda kepemimpinan dalam hal ini kepemimpinan transformasional
3. Factor penghambat adalah hal-hal yang dianggap dapat menghambat jalannya kepemimpinan di seklah sekaitan dengan kepemimpinan tranformasional.

**D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder yang sifatnya kualitatif. Data primer yaitu data hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru dan siswa. Sedangkan data sekunder adalah data dokumentasi dan hasil observasi sebelum dan sesudah berada di lokasi penelitian.

Untuk menjaring data primer yang berkaitan dengan penelitian ini diambil secara langsung melalui informan. Informan ditentukan secara *purpisive,* artinya ditentukan dengan pertimbangan mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Melalui informan ini penulis melakukan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah: Kepala Sekolah, Guru dan siswa.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data, ada enam prosedur yang dilakukan oleh peneliti, yaitu: (1) menyusun rancangan penelitian, (2) memilih lapangan penelitian, (3) mengurus perizinan, (4) menjajaki dan menilai keadaan lapangan, (5) memilih dan memanfaatkan informan, dan (6) menyiapkan perlengkapan penelitian.

Sementara teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. **Wawancara**

Wawancara, menurut Moleong (1991: 135) adalah “percakapan dengan maksud-maksud tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data secara langsung dari informan mengenai karakteristik kepemimpinan transformasional kepala SMP di Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto. Dalam wawancara peneliti mempersiapkan beberapa perangkat terkait dengan kebutuhan pada saat wawancara, antara lain: radio tape untuk merekam percakapan, buku catatan, panduan wawancara dan kamera.

Adapun prosedur wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: (1) mengadakan perjanjian dengann informan mengenai waktu dan lokasi wawancara, (2) menyiapkan instrumen yang dibutuhkan, (3) datang ke lokasi wawancara sesuai jadwal yang disepakati, (4) melakukan wawancara, (5) mengambil gambar, dan (6) mengecek kembali hasil wawancara sebelum meninggalkan lokasi.

Wawancara dilakukan dengan cara, peneliti berdialog langsung dengan informan dengan mengajukan pertanyan-pertanyan yang telah disipkan dalam pedoman wawancara. Peneliti menjelaskan secara garis besar item pertanyaan sehingga lebih jelas bagi informan. Ketika proses wawancara sedang berlangsung, peneliti berusaha mengajukan pertanyaan lanjutan untuk menggali hal-hal yang diperlukan.

1. **Observasi**

Observasi non partisipan dilakukan oleh peneliti terhadap pelaksanan kegiatan pembelajaran di kelas. Sesuai dengan sifat penelitian, maka peneliti harus mencari data sendiri dengan mengamati langsung kegiatan yang telah ditentukan sebagai sumber data. Tujuan dari observasi ini adalah untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara sekaligus membandingkan apakah informasi yang disampaikan oleh informan dalam wawancara benar-benar dilaksanakan.

1. **Dokumentasi**

Dalam penelitian kualitatif pada umumnya data yang diperoleh bersumber dari manusia melalui wawancara dan observasi, tetapi ada pula data yang diproleh melalui telaah dokumentasi. Dalam penelitian ini, telaah dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan pembelajaran guru dan kepuasan siswa, selain itu telaah dokumentasi juga bertujuan untuk memperkuat data yang diperoleh dari hasil wawancara.

**F. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini instrumen adalah peneliti sendiri. Setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka instrumen penelitian dikembangkan secara sederhana yang dapat mempertajam serta dapat melengkapi data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Bentuk instrumen tersebut dikembangkan melalui fokus penelitian agar semua informasi yang diperoleh menjadi data yang akurat yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

**G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian adalah analisis data kualitatip. Aktivitas dalam analisa data kualitatif dilakukan dengan cara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada tiap tahapan penelitian sehingga tuntas data yang dibutuhkan (Sugiyono, 2008). Setelah dianggap tuntas, maka aktifitas selanjutnya adalah menganalisa data tersebut. Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) pengumpulan data (*data collection*). (2) Reduksi data (*data reduction*). (3) penyajian data (*data display*). Dan (4) penarikan kesimpulan, (*conslusion drawing/verificatio*).

Untuk lebih jelasnya gambaran tentang teknik analisis data dapat dijelaskan sebagi berikut:

1. Pengumpulan data (*data collection*), dilakukan oleh peneliti dari sumber data melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan dalam bentuk informasi dan keterangan yang didapatkan selama wawancara, observasi dan studi dokumentasi langsung dianalisis. Pada saat pengumpulan data ada data atau keterangan yang belum memuaskan, maka peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan lanjutan kepada informan yang bersangkutan sampai data dianggap valid.
2. Melakukan reduksi data (*data reduction*) yang dilakukan peneliti dengan jalan membuat rangkuman inti. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diterima sangat banyak. Karena itu, peneliti memilih hal-hal pokok dan mengabaikan informasi yang tidak penting. Selanjutnya membuat kategori atau pengelompokkan data dimana peneliti menyatukan informasi atau data yang tujuannya sama.
3. Penyajian data (*display data*) dimana peneliti mengorganisasikan data yang telah direduksi. Hal ini dilakukan peneliti dengan cara menyusun data ke dalam pola hubungan, selanjutnya peneliti membuat uraian singkat dalam bentuk teks yang bersifat naratif sehingga data menjadi lebih jelas dan lebih mudah dipahami. Kemudian peneliti mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan data. Pada pemeriksaan keabsahan data masih terdapat data yang belum meyakinkan, maka peneliti mengadakan triangulasi dan *member chek.* Setelah data yang diperoleh tak lagi mengalami perubahan, maka informasi tersebut selanjutnya menjadi bahan penyajian data pada laporan akhir penelitian.
4. Penarikan kesimpulan (*conclusion grawing/verivication*), yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi dari data yang telah diperoleh. Penarikan kesimpulan dilakukan peneliti setelah dilakukan pengabsahan data, dimana semua data sudah dianggap valid, para informan pun menerimadan tak lagi mengalami perubahan.

**H. Teknik Pengabsahan Data**

Pengujian keabsahan data penelitian dilakukan dengan berbagai cara untuk memperoleh data yang akurat yaitu:

1. **Triangulasi**

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah dikumpulkan. Pada pengujian keabsahan data dengan triangulasi dalam penelitian ini, peneliti menempuh dua tahap. Tahap pertama adalah triangulasi sumber yang dilakukan dengan cara menanyakan hal yang sama dengan sumber yang berbeda.

1. **Member check**

Member check adalah adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti dari pemberi data (Sugiyono, 2008:129). Pada tahap ini, peneliti kembali ke lapangan untuk mengkoreksi kembali semua data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dengan informan. Pada kegiatan tersebut, peneliti akan menemui semua informan untuk memperlihatkan data-data yang telah dianalisis dan disimpulkan. Selanjutnya peneliti memberi kesempatan kepada para informan untuk melakukan koreksi terhadap kesimpulan yang telah dibuat. Setelah dilakukan koreksi dan data sudah disetujui, maka dibuatlah kesimpulan hasil peneliti.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian di lokasi penelitian yang telah dianalisis, maka analisis kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yang terdiri dari kepemimpinan trasnformasional dan factor penghambat dan pendukung dapat disajikan sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Kepemimpinan transformasinal di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yang mencakup *charismatic influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration* dapat dijabarkan sebagai berikut:

**B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dalam pembahasan hasil penelitian akan diuraikan mengenai kepemimpinan trasformasional kepala sekolah dan faktor penghambat dan pendukung kepemimpinan trasformasional di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yang dapat disajikan sebagai berikut:

1. **Gambaran Kepemimpinan Transformasional Kepala SMA Negeri 1 Kelara**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Kepemimpinan transformasinal di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yang mencakup *charismatic influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration* dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kharismatik

Menurut Stone et all (2004) *Charismatic influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, kharisma ini ditunjukan melalui perilaku, pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang menjadi model di sekolah. Pemimpin harus memperlihatkan perilaku yang seharusnya diperlihatkan sebagai pemimipin untuk menjadi teladan bagi bawahannya. Penekanan pada pembahasan ini adalah pada perilaku seorang kepala sekolah.

Sekaitan dengan data yang diperoleh di lokasai penelitian bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memperlihatkan perilaku yang baik selayaknya seorang pemimpin.

Selain perilaku dalam memimpin, seorang kepala sekolah juga harus memahami visi dan misi sekolah yang dipimpinnya. Penekanan pada pembahasan ini adalah pada pemahaman terhadap visi dan misi seorang kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh di lokasai penelitian bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin telah menjelaskan dan menerapkan visi misi sekolah meskipun belum sepenuhnya dapat tercapai sesuai dengan apa yang ditargetkan.

Selanjutnya dalam memimpin, seorang kepala sekolah harus memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan roda kepemimpinan. Penekanan pada pembahasan ini adalah pada komitmen kepala sekolah terhadap tugasnya sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan dilapangan bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin sangat komitmen dalam menjalankan tuganya untuk mencapai tujuan sekolah.

Selanjutnya dalam memimpin, seorang kepala sekolah harus konsisten terhadap keputusan yang diambil dalam musyawarah untuk mencapai tujuan bersama. Penekanan pada pembahasan ini adalah pada konsistensi kepala sekolah terhadap tugasnya sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan bersama.

Sehubungan dengan data yang diperoleh di lokasai penelitian bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin selalu konsisten dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan trasformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto berjalan sesuai pada aspek *charismatic influence*.

1. Motivasi Inspirasional

Stone et all (2004) menjelaskan bahwa *Inspirational motivation* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang menjadi model di sekolah. Pemimpin harus memperlihatkan perilaku seperti menghargai dan menghormati bawahannya. Penekanan pada pembahasan ini adalah pada perilaku seorang kepala sekolah dalam hal menghargai dan menghormati bawahannya.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh di lokasai penelitian bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan menampakkan sikap sangat menghormati dan menghargai bawahannya dalam hal berpendapat serta menerima saran dan kritikan dari bawahannya.

Selain itu sebagai kepala sekolah juga harus selalu memberikan motivasi kepada bawahannya. Penekanan pada pembahasan ini adalah kepala sekolah sebagai pemimpin harus selalu memotivasi bawahannya.

Sekaitan dengan data yang diperoleh di lokasai penelitian bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan trasformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto berjalan sesuai pada dimensi *Inspirational motivation*.

1. Stimulasi intelektual

*Intelectual stimulation* karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif (stone et all, 2004)

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang memiliki kreatifitas yang tinggi untuk mencapai tujuan sekolah. Pemimpin harus jeli melihat apa yang dibutuhkan bawahannya untuk mencapai target yang diinginkan dalam bentuk fasilitas dan peralatan kantor. Penekanan pada pembahasan ini adalah pada kreatifitas piminan.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari lapangan bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memperlihatkan kreatif dalam memenuhi kekurangan fasilitas dan alat yang sangat dibutuhkan di sekolah.

Selain itu sebagai kepala sekolah juga harus memiliki sifat inovasi yang tinggi dalam mencapai tujuan bersama. Penekanan pada pembahasan ini adalah kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki sifat inovasi yang tinggi.

Sekaitan dengan data yang diperoleh di lokasai penelitian bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memiliki sifat inovatif yang tinggi.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan trasformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto berjalan sesuai pada dimensi *Intelectual stimulation*.

1. Konsiderasi individual

*Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya (Stone et all, 2004). Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang selalu peka dan menampung aspirasi bawahannya. Penekanan pada pembahasan ini adalah pada kemampuan mendengarkan dan menampung aspirasi dari bawahan.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh di lokasai penelitian bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan selalu mendengarkan aspirasi dari bawahannya.

Selain itu sebagai kepala sekolah juga harus mendidik dan melatih bawahan. Penekanan pada pembahasan ini adalah kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mendidik dan melatih bawahannya.

Sekaitan dengan data yang diperoleh di lokasai penelitian bahwa kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dalam memimpin selalu memberikan kebebasan dan rekomendasi kepada bawahannya untuk mengikuti seminar, pelatihan dan kuliah yang relevan dengan bidang ilmu masing-masing bawahannya.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan trasformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto berjalan sesuai pada dimensi *Individualized consideration*.

Berdasarkan beberapa pembahasan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan tranformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan atau visi dan misi sekolah.

1. **Faktor Penghambat dan Pendukung**
2. Faktor penghambat

Dalam melaksanakan dan menerapkan kepemimpinan trasformasional untuk system manajemen berbasis sekolah tidak serta merta berjalan sesuai dengan harapan pemimpinnya. Aplikasi kepemimpinan trasformasional yang dilaksanakan kepala SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto juga memiliki beberapa hambatan antara lain: 1) seringnya rapat koordinasi yang dilaksanakan pimpinan baik ditingkat kabupaten yang jading bersamaan dengan agenda rapat di sekolah, 2) kegiatan sekolah dengan kegiatan dinas kabupaten kadang bersamaan, 3) kegiatan yang diikuti guru dan pegawai di sekolah sangat banyak, 4) terkadang kepala sekolah sulit mengatur waktu dan 5) sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai

1. Faktor pendukung

Selain factor penghambat dalam menjalankan kepemimpinan trasformasional di sekolah juga ada factor pendukung seperti: 1) adanya alat komunikasi yang mendukung terciptanya control dan koordinasi kesekolah sehingga hampir semua kegiatan dapat dikoordinasikan dengan baik, 2) kompetensi guru dan pegawai yang mampu menjalankan kegiatan tanpa control dari kepala sekolah, dan 3) jarak antara rumah dengan sekolah cukup dekat sehigga kepala sekolah dapat mobile dalam menjalankan tugas.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto mengenai analisis kepemimpinan trasformasional kepala sekolah dapat ditarik kesimpulan yakni:

1. Kepemimpinan tranformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yang meliputi:
2. Pengaruh kharismatik

Kepala sekolah dalam memimpin selalu konsisten dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan bersama

1. Motivasi inspirasional

Kepala sekolah dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya.

1. Stimulasi ntelektual

Kepala sekolah dalam memimpin telah menerapkan kepemimpinan transformasional dengan memiliki sifat inovatif yang tinggi

1. Konsiderasi individual

Kepala sekolah dalam memimpin selalu memberikan kebebasan dan rekomendasi kepada bawahannya untuk mengikuti seminar, pelatihan dan kuliah yang relevan dengan bidang ilmu masing-masing bawahannya

1. Factor penghambat dan pendukung kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kelara Kabupaten Jeneponto yakni:
2. Faktor penghambat

Seringnya rapat koordinasi yang dilaksanakan pimpinan baik ditingkat kabupaten yang jading bersamaan dengan agenda rapat di sekolah, kegiatan sekolah dengan kegiatan dinas kabupaten kadang bersamaan, kegiatan yang diikuti guru dan pegawai di sekolah sangat banyak, terkadang kepala sekolah sulit mengatur waktu dan sarana dan prasarana sekolah yang belum memadai

1. Faktor pendukung

Adanya alat komunikasi yang mendukung terciptanya control dan koordinasi kesekolah sehingga hampir semua kegiatan dapat dikoordinasikan dengan baik, kompetensi guru dan pegawai yang mampu menjalankan kegiatan tanpa control dari kepala sekolah, dan jarak antara rumah dengan sekolah cukup dekat sehigga kepala sekolah dapat mobile dalam menjalankan tugas.

1. **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi, masukan serta pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang ilmu manajemen pendidikan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
2. Bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dijadikan bahan acuan atau referensi untuk mengkaji lebih dalam dengan cara menindaklanjuti perkembangan kedepannya mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah
3. Kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk meningkatkan sistem manajemen di sekolah sekaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah

**DAFTAR PUSTAKA**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. *The Relationship of Various Leadership Style to Knowledge Management,* Leadership and Organization Development Journal, 22 Agustus 2002.

Arikunto, S. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis.* Jakarta: Rineka Cipta.

Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance Beyond the Expectations,* Pree Press New York.

Bass B.M. dan Avolio, B.J. 1993. *Transformational Leadership dan Organizational Culture*. Public Administration Querterly, 17(1): 112-17

Bycio et al., 1995. *Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership*., Journal of Aplied Psychology, 80(4):468-78

Depdiknas Dirjen Dikdasmen Direktorat Tenaga Kependidikan (2003). *Standar Kompetensi Guru Sekolah Dasar.*

Fiedler, F.E.1974. *A Theory of Leadership Effectivenss*, New York: McGraw-Hill.

Gill, A., Fitzgerald, S., Bhutani, S., Mand, H., and Sharma, S. *The Relationship Between Transformational Leadership and Employee Desire for Empowerment*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 22 No. 2, 2010, pp. 263-273.

Howell, J.M. dan Avolio, B.J. 1993. *Transformational Leadership,Transactional Leadership, Locus of Control Support for Innovation,* Journal of Applied Psychology 78, p. 891-902.

Jalal. F. (2005), *Kebijakan Pendidikan dalam Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, Bandung: FIP UPI

Fatah, N. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah : Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung : CV Andira

Hasibuan, M. 2003 Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara

Kartini, K. Dr. 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Komariah, dkk. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta : Bumi Aksara.

NN. 2009. tersedia di: [*http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/kepemimpinan-transformasional-dan.html*](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/kepemimpinan-transformasional-dan.html)**.** diunduh pada tanggal 19 Maret 2012.

Peraturan Pemerintah Nomor : 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*

Philip, S. 2003. *Leadership,*Kogan London.

Robbins. S. et.al. 1994. *Organizational Beharviour: Concepts, Controversies and Applications*, Prentice-Hall Australia and New Zealand.

Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Schein. E. H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass Publishers San Francisco.

Stoner. J. A.F dan Freeman. R. A. 1989. *Management,* Prentice-Hall of India.

Stone, et all. 2004. *Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus*. The Leadership & Organization Development Journal, Vol. 25 No. 4, 2004, pp. 349-361.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R &D,* Bandung: Alfabeta.

Surya. M. 2005. *Percikan Perjuangan Guru.* Semarang: Aneka Ilmu.

Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*