

**ASPEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH
DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SURAKARTA**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana

Oleh:

**SUTOPO
Q100170041**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

ASPEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

Sutopo

NIM. Q100170041

Telah diperiksa dan disetujui oleh

Pembimbing I



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd
NIP. 196205041985031003

Pembimbing II



Dr. Maryadi, MA
NIP. 1958040319861001

HALAMAN PENGESAHAN

**ASPEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SURAKARTA**

Oleh :

Sutopo

Q100170041

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Senin, 15 Juli 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Maryadi, MA ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Ahmad Muhibbin, M.Si ()
(Anggota II Dewan Penguji)

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya mempertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 3 Agustus 2019

Penulis,



Sutopo
Q100170041

ASPEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DI SMK MUHAMMADIYAH 1 SURAKARTA

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) to describe the ethic of transformational leadership; (2) to describe the approach of transformational leadership and (3) to know the target of transformational leadership. This research uses qualitative method because this method emphasizes the closest understanding related to certain value, describes and gives meaning to the problem studied. The result of the research indicates that; (1) the ethic of principal's transformational leadership is able to build social relationship both in the society and organisation by obeying the existing ethic and rule. The principal has responsibly worked by applying high morality, motivation, and high ethics of work, (2) the principal's transformational approach shows that principal combines power, skill and model in running the school leadership so that his leadership works well; and (3) the principal's transformational target shows that the principal has capability to influence, direct, drive and empower followers towards the change of working culture in reaching the goal through determined vision. Thus, the ethic, approach and target of transformational leadership have changed the behavior of the stake-holders to own higher motivation and morality in working.

Keywords: approach, ethic, headmaster, leadership, target, transformational

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk; (1) mendeskripsikan etos kepemimpinan transformasional; (2) mendeskripsikan pendekatan kepemimpinan transformasional dan (3) mengetahui target kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena lebih memberikan tekanan pada pemahaman yang berhubungan dekat dengan nilai-nilai tertentu, mendeskripsikan, menafsirkan dan memberikan arti terhadap masalah yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) dalam etos kepemimpinan transformasional, kepala sekolah berhasil membangun hubungan sosial yang kuat, baik di masyarakat maupun di dalam organisasi dengan mengikuti aturan dan etika yang ada, kepala sekolah bekerja dengan penuh tanggung jawab yang ditunjukkan dengan moralitas, motivasi dan etos kerja yang tinggi, (2) dalam pendekatan kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menggabungkan kekuasaan, keahlian dan keteladanan dalam menjalankan kepemimpinan sekolah sehingga berjalan dengan efektif dan efisien; (3) dan target kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan kekuasaan kepemimpinannya mampu mempengaruhi, mengarahkan, menggerakkan dan memberdayakan bawahan menuju perubahan pada budaya organisasi untuk mencapai tujuan melalui visi yang telah ditetapkan. Jadi etos, pendekatan dan target kepemimpinan transformasional mampu mengubah perilaku bawahan untuk memiliki motivasi dan moralitas yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas.

Kata kunci: etos, kepala sekolah, kepemimpinan, pendekatan, target, transformasional

1. Pendahuluan

Berhasilnya suatu organisasi tidak bisa dipisahkan dengan kualitas kepemimpinan yang ada di dalamnya. Begitu juga maju atau mundurnya sebuah lembaga pendidikan tergantung pada mutu pemimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin satuan pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan eksistensi dan berkembangnya sekolah tersebut, tentunya masih ada faktor-faktor pendukung lainnya. Kepemimpinan kepala sekolah penting karena sekolah merupakan lembaga yang mempunyai peran strategis dalam memenuhi ketersediaan sumber daya manusia. Dalam dunia industri yang semakin maju, sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat vital. Di era yang serba canggih ini banyak negara sudah tidak sekedar mengandalkan pada sumber daya alam lagi, namun lebih mengutamakan pada pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk menyediakan sumberdaya manusia yang berkualitas tentunya tidak lepas dari peranan sekolah sebagai penghasil SDM.

Peneliti memilih SMK Muhammadiyah 1 Surakarta ini karena lokasi sekolah itu terletak di kota Surakarta yang berdekatan dengan beberapa sekolah negeri yang besar, namun sekolah itu tetap eksis di tengah persaingan yang ketat. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Mendeskripsikan etos kepemimpinan transformasional di SMK Muhammadiyah 1 Surakarta; (2) Mendeskripsikan pendekatan kepemimpinan transformasional di SMK Muhammadiyah 1 Surakarta; (3) Mendeskripsikan terget kepemimpinan transformasional di SMK Muhammadiyah 1 Surakarta.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Moelong (2012: 4) metode kualitatif sebagai tradisi dalam ilmu pengetahuan yang bergantung pada pengamatan seseorang.

Pengamatan tersebut berhubungan dengan orang-orang dalam segi bahasa dan istilah. Penelitian kualitatif lebih memberikan tekanan pada pemahaman yang berhubungan dekat dengan nilai-nilai tertentu, lebih menekankan pada pengukuran, mendeskripsikan, menafsirkan dan memberikan arti, tidak lengkap hanya dengan penjelasan, dan bisa memanfaatkan banyak metode penelitian.

Merujuk pada permasalahan yang diajukan, maka penelitian ini menekankan pada masalah proses, oleh karena itu jenis penelitian dan strategi yang diambil yaitu penelitian kualitatif deskriptif.

Penelitian ini akan mampu mengungkap berbagai informasi kualitatif dengan diskripsi yang rinci dan lebih bermakna dari pada sekedar pernyataan jumlah atau frekuensi dalam bentuk angka. Strategi yang digunakan adalah studi kasus (case study).

Menurut Raharjo & Gudnanto (2011) studi kasus merupakan metode yang diterapkan untuk memahami individu lebih mendalam dengan mempraktikkan secara integratif dan komprehensif.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menyampaikan hasil dan pembahasan penelitian tentang etos, pendekatan dan target kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

3.1.1. Etos Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai bagian dari masyarakat mematuhi aturan, etika dan norma yang ada dalam masyarakat baik aturan tertulis maupun yang tidak tertulis. Aturan tersebut bisa berupa kegiatan sebagai warga, seperti kegiatan sosial, pertemuan warga, takziah, servis kunjung dan servis gratis, pembagian zakat fitrah, pembagian daging kurban, taat bayar pajak, pakai helm atau sabuk pengaman saat berkendara dan kegiatan yang lain.

Kepala sekolah mengikuti aturan organisasi yang berupa tata tertib, norma dan etika, sopan-santun serta asas kepatutan yang berlaku di lingkungan organisasi, misalnya datang dan pulang tepat waktu, memakai seragam, bekerja sesuai SOP.

Kepala sekolah mempunyai tingkat moralitas dan motivasi yang tinggi yang bersifat keagamaan, sosial, kedisiplinan, kejujuran, untuk membangun kejayaan, misalnya melalui transparansi dalam bidang keuangan dengan mengaudit dari harga, melacak pembelian ke toko, membantu siswa kurang mampu dijadikan anak asuh dan aktivitas lain.

Kepala sekolah ber-etos kerja tinggi, bekerja dengan totalitas, selalu tampil di depan dengan memberikan contoh baik kehadiran, semangat dalam bekerja dan berintegritas tinggi yang didedikasikan untuk kehidupan bersama dengan cara memberikan perhatian, bimbingan maupun kesejahteraan kepada bawahan.

3.1.2. Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah dengan kekuasaannya yang melekat pada dirinya mempengaruhi dan mengarahkan serta mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan untuk bekerja melebihi dari apa yang mereka harapkan.

Kepala sekolah memiliki keahlian dan inovasi dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas dan layanan kepada siswa dan masyarakat, dengan kebijakan dan kepiawaiannya dan didukung oleh semua warga sekolah yang membuat sekolah eksis.

Kepala sekolah menjadi model atau teladan yang baik bagi warga sekolah baik dalam mematuhi tata tertib, kedisiplinan maupun dalam bekerja sehari-hari. Bawahan mengikuti dan meniru apa saja yang baik dan positif yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja.

3.1.3. Target Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah mempengaruhi bawahan untuk bekerja melebihi dari apa yang mereka harapkan karena mereka merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, sehingga mereka termotivasi. Sebagai contoh kepala sekolah mau melakukan semua pekerjaan dan kedisiplinan saat datang dan pulang serta melakukan jenis kegiatan lain yang mempengaruhi bawahan dalam perubahan budaya organisasi.

Kepala sekolah mengarahkan dan melibatkan semua warga sekolah dalam pengelolaan sekolah dan mendengar masukan dari bawahan serta mengarahkan mereka dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan tersebut sesuai dengan visi dan misi sehingga mereka bekerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Rapat koordinasi tahunan pelajaran, pelaksanaan dan penegakkan kedisiplinan misalnya pemanggilan guru dan siswa bermasalah itu wujud kemampuan untuk mengarahkan.

Kepala sekolah mempunyai kapabilitas dan keahlian untuk menggerakkan semua warga sekolah dalam pengelolaan sekolah dengan menerima semua kritik yang konstruktif dan mengharmonisasi semua warga ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Perintah atau instruksi kepala sekolah untuk melaksanakan proses pembelajaran atau kegiatan lain seperti peningkatan layanan kepada siswa dalam hal kualitas lulusan dan layanan purna jual yaitu membantu mencari pekerjaan lewat BKK merupakan wujud bahwa kepala sekolah mampu menggerakkan bawahan.

Kepala sekolah yang luwes dan pandai bergaul memudahkan dalam mengkomunikasikan program-program sekolah kepada bawahan untuk menginspirasi dan memberdayakan semua warga sekolah melalui peningkatan keahlian, ketrampilan dan kesejahteraan yang mendorong mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagai contoh pengiriman guru dan karyawan ke workshop, IHT, kunjungan ke BBLKI itu wujud pemberdayaan pengetahuan dan ketrampilan, sedang peningkatan insentive pengawas, gaji, pemberian seragam dua kali dalam setahun, wisata dan kegiatan sejenis merupakan bentuk pemberdayaan yang lain.

3.2.Pembahasan

3.2.1. Etos Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai bagian dari masyarakat mematuhi aturan, etika dan norma yang ada dalam masyarakat seperti kegiatan sosial, pertemuan warga, takziah, servis kunjung dan servis gratis, pembagian zakat fitrah waktu Idul Fitri, pembagian daging kurban waktu Idul Adha, taat bayar pajak, memakai helm atau sabuk pengaman ketika berkendara, serta bentuk kegiatan kemasyarakatan yang lain.

Temuan diatas sesuai dengan pernyataan Aftab, Nabila, & Faroqi (2015) dan Price (2008:218) bahwa etos kepemimpinan berhubungan dengan perilaku warga organisasi termasuk pemimpin dengan kinerja karyawan. kepemimpinan berfungsi sesuai dengan seperangkat norma-normanya sendiri, jadi pemimpin atau kepala sekolah sebagai warga masyarakat mengikuti aturan yang ada di dalamnya misalnya taat bayar pajak, pakai helm atau sabuk pengaman ketika ketika berkendara dan sebagainya.

Kepala sekolah mengikuti aturan organisasi yang berupa tata tertib, norma dan etika, yang berlaku di lingkungan organisasi. Aturan organisasi meliputi aturan tertulis berupa tata tertib maupun yang tidak tertulis yang berlaku di organisasi, misalnya datang dan pulang tepat waktu, memakai seragam, bekerja sesuai SOP dan kegiatan yang lain.

Pernyataan itu sependapat dengan Price bahwa kepemimpinan berfungsi sesuai dengan seperangkat norma-normanya sendiri, jadi pemimpin atau kepala sekolah yang bekerja di sekolah mengikuti aturan yang ada di dalamnya.

Moralitas dan tingkat motivasi yang tinggi baik moralitas keagamaan maupun moralitas semangat membangun kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan, etika, sosial dan kesejahteraan merupakan hal yang melekat pada kepala sekolah.

Temuan di atas sesuai dengan pernyataan Felix (2015) Jovanovic & Marina (2016) dan Burn dalam Rahmi (2014) yang mengatakan tingkat moral dan motivasi yang tinggi untuk menjadi pemimpin yang benar-benar berhasil untuk kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan serta memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan bawahan dengan standar moralitas dan kekeluargaan.

Kepala sekolah ber-etos kerja tinggi, bekerja dengan totalitas, selalu tampil di depan dengan memberikan contoh baik kehadiran, semangat dalam bekerja dan mau mengerjakan segala macam pekerjaan dan usahanya didekasikan untuk kehidupan bersama yang lebih baik dengan memperhatikan individu bawahan baik perhatian, bimbingan maupun kesejahteraan.

Temuan di atas sesuai dengan penelitian Lukel (2016), Wiley & Sons (2018) dan Rahmi (2014) yang mengatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja keras untuk mendedikasikan usahanya untuk kehidupan bersama yang lebih baik.

3.2.2. Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah dengan kekuasaannya yang melekat pada dirinya mempengaruhi dan mengarahkan serta mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya. Kepala sekolah mendelegasikan bawahan untuk bekerja melebihi dari apa yang mereka harapkan untuk mencapai tujuan bersama.

Temuan tersebut didukung pendapat Hasibuan (2011: 157), Price (2008: 218) dan Fairchild (dalam Kartono 2010:23) pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir melalui kekuasaan, posisi dan wewenangnya untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah memiliki keahlian dan inovasi dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas dan layanan kepada siswa dan masyarakat, dengan kebijakan dan kepiawaiannya dan didukung oleh semua warga sekolah yang membuat sekolah eksis. Dengan keahlian, kepala sekolah mengatur dan menyusun kerja karyawan, memberi arahan dan memberi contoh dengan tindakan, misalnya pada audit keuangan dengan melacak pembelian barang cek harga ke toko dan aktivitas yang lain.

Temuan itu senada dengan pernyataan Moolennar et al (2010), Jennifer Gunn (2018), Stewart (2006) dan Erik Rees (2001) yang mengatakan bahwa inovasi adalah kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan perubahan bahwa kepemimpinan terus berevolusi agar bisa merespon kebutuhan perubahan sekolah dalam konteks akuntabilitas pendidikan dan reformasi sekolah.

Kepala sekolah menjadi model atau teladan yang baik bagi warga sekolah baik dalam mematuhi tata tertib, kedisiplinan maupun dalam bekerja sehari-hari. Bawahan mengikuti dan meniru apa saja yang baik dan positif yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja.

Temuan di atas sesuai dengan Ahmad *at al*, (2014) didukung Robbins & Judge (2008:90), White Sarah K (2018) dan Yukl (2011: 315-319) yang mengatakan bahwa pentingnya seorang pemimpin menjadi model atau contoh bagi bawahannya manakala pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahannya melakukan apa yang menjadi konsep dan harapannya.

3.2.3. Target Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah mempengaruhi bawahan untuk bekerja melebihi dari apa yang mereka harapkan karena mereka merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari sebelumnya dan mengikuti perubahan budaya organisasi.

Temuan itu sesuai dengan Lukel (2016), Northouse (2007), Danim (2004: 54) dan Bass dalam Rahmi (2014) adalah proses individu mempengaruhi kelompok individu lain untuk mencapai tujuan bersama. Pencapaian tujuan bersama itu didukung keadaan di mana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan dari mereka.

Kepala sekolah mengarahkan dan melibatkan semua warga sekolah dalam pengelolaan sekolah dan mendengar masukan dari bawahan serta mengarahkan mereka dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan itu sesuai dengan visi dan misi sehingga mereka bekerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

Temuan itu sesuai dengan Barret & Breyer (2014) dan Robbins & Judge (2008:90) mengatakan bahwa pemimpin memandu proses pembelajaran di sekolah dan mengarahkan dan menginspirasi para pengikutnya dan menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Kepala sekolah mempunyai kapabilitas dan keahlian untuk menggerakkan semua warga sekolah dalam pengelolaan sekolah dengan menerima semua kritik yang konstruktif dan mengharmonisasi semua warga ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Temuan di atas sesuai dengan Sandell (2012), White Sarah K (2018) dan Costley (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk menggerakkan orang-orang agar bekerja dengan ikhlas dengan membangun keterlibatan dan mendorong kinerja dalam organisasi.

Kepala sekolah yang luwes dan pandai bergaul memudahkan dalam mengkomunikasikan program-program sekolah kepada bawahan untuk menginspirasi dan memberdayakan semua warga sekolah melalui peningkatan keahlian, ketrampilan dan kesejahteraan yang mendorong mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Temuan di atas sesuai dengan pernyataan Mugisha & Vermont (2013), Jennifer Gunn (2018), White Sarah K (2018) dan Ololube (2013) yang mengatakan kepemimpinan meliputi jenis tanggung jawab yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menerapkan sumber yang ada.

Kepala sekolah memberdayakan bawahan (baik manusia maupun materi) dan memastikan organisasi itu secara kohesif dan koheren untuk meningkatkan prestasi.

4. Penutup

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Etos Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Sebagai bagian dari masyarakat kepala sekolah mematuhi aturan, etika dan norma yang ada dalam masyarakat dan organisasi baik aturan tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam memimpin kepala sekolah mempunyai moralitas dan tingkat motivasi yang tinggi untuk membangun kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan, memiliki etika dan sosial yang baik dalam kehidupan berorganisasi.

Mengenai moralitas ini misalnya memberi contoh dalam hal transparansi dalam pengelolaan keuangan, membantu siswa kurang mampu menjadi anak asuh dan kegiatan lainnya.

Dengan semangat etos kerja tinggi kepala sekolah bekerja dengan totalitas, selalu tampil di depan dengan memberikan contoh dan mendedikasikan hidupnya untuk kepentingan bersama. Bentuk semangat kerja tinggi, sebagai contoh kepala sekolah mau melakukan semua pekerjaan tanpa pilih-pilih; memasang alat sound system sendiri, pasang keramik ketika renovasi ringan dan pada even yang lain.

Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Dengan kekuasaan yang dimiliki, kepala sekolah mempengaruhi dan mengarahkan serta mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan untuk bekerja dengan hasil yang lebih tinggi. Pendekatan kekuasaan itu misalnya kepala sekolah memberi penugasan untuk membuat perangkat pembelajaran, mengikuti pelatihan, seminar, workshop dan kegiatan lainnya.

Dengan keahlian dan inovasi yang dimiliki, kepala sekolah dengan dukungan semua warga sekolah meningkatkan kualitas dan layanan kepada siswa dan masyarakat. Dengan keahlian itu pula, kepala sekolah mengatur dan menyusun kerja karyawan, memberi arahan dan memberi contoh dengan tindakan, misalnya pada audit keuangan dengan melacak pembelian barang, cek harga ke toko dan aktivitas sejenis yang lain.

Keteladanan kepala sekolah menjadi model bagi bawahannya dalam kedisiplinan dan semangat bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kedatangan awal, pulang akhir, taat tata tertib jadi contoh.

Target Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin, kepala sekolah mempengaruhi bawahan untuk bekerja melebihi dari yang diharapkan karena mereka termotivasi oleh integritas pimpinan. Dengan kepala sekolah mau melakukan semua pekerjaan dan kedisiplinan saat datang dan pulang dan jenis kegiatan lain mampu mempengaruhi bawahan dalam perubahan budaya organisasi.

Kepala sekolah mengarahkan bawahan dalam pengelolaan sekolah serta mau menerima kritik dan masukan dari bawahan kemudian mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga mereka bekerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepala sekolah mengarahkan bawahan dalam pengelolaan sekolah serta mau menerima kritik dan masukan dari bawahan kemudian mengarahkan mereka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga mereka bekerja efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Contoh dalam rapat koordinasi tahun pelajaran, pelaksanaan dan penegakkan kedisiplinan misalnya pemanggilan guru dan siswa bermasalah itu wujud kemampuan untuk mengarahkan.

Kepala sekolah melibatkan semua warga sekolah dalam pengelolaan sekolah dan menggerakkan serta mengharmonisasi mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dengan gaya kepala sekolah yang luwes dan pandai bergaul memudahkan dalam mengkomunikasikan ide dan program sekolah kepada bawahan untuk memberdayakan bawahannya dengan meningkatkan keahlian, ketrampilan dan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, Nabila., Farooqi, Yasir Aftab. (2015). *International Journal of Business and Management Invention* “ Role of Organizational Commitment and Transformational Leadership in Enhancing Employee in Role Performance and OCB” www.ijbmi.org. Diakses pada 02-02-2019

- Ahmad, Farid., Abbas, Tasawar., Latif, Shahid., and Rasheed, Abdul. (2014). *Journal of Management Policies and Practices* "Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector." Volume 2. Diakses pada 29-02-2019
- Amanchukwu, Stanley and Ololube. (2015). *School of Public Health Nursing, Rivers State college Science and Technology*, " A Review of Leadership Theories, Principals and Styles and Their Relevance to Educational Management". Diakses pada 22-03-2019
- Barrett, Catherine., and Breyer, Robert. (2014). "The Influence of Effective Leadership on Teaching and Learning," *Journal of Research*, Available at: <http://digitalcommons.uncfsu.edu/jri/vol1/iss2/3>. Diakses pada 04-02-2019
- Costley DL and Howell, J.P. (2001). "Understanding Behaviors for Effective Leadership". Saddle River: NJ: Prentice-Hall.
- Danim, S. (2004) . "Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok." Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Lukel, Shifayasfina. (2016). Universitas Lampung, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank". Diakses pada 20-02-2019
- Moleong, Lexy J. (2007). "Metodologi Penelitian Kualitatif". Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moolennar, Neinke M., Daly, Alan J., and Slegers, Peter J.C.(2010). *Educational Administration Quarterly*. " Occupying the Principal Position: Examining RelationshipsBetweenTransformational Leadership, Social Network Position, and Schools'Innovative Climate". Diakses pada 22-02-2019
- Mugisha and Vermont. (2013). *International Journal of Multiculturan Journal*. "Culturally Responsive Instructional Leadership : A Conseptual Exploration with Pricipals of Three New Zealand Mainstream School" Diakses pada 22-01-2019
- Northouse G.(2007). *Leadership theory and practice* (3rd ed.). London: New Delhe, Sage Publications, Inc. Diakses pada 02-02-2019
- Ololube, N. P. (2013). *Educational Management, Planning and Supervision: Model for Effective Implementation*. Owerri: Springfield Publishers. Diakses pada 04-02-2019
- Price, Terry L. (2008). "Leadership Ethics". Cambridge :Cambridge University Press
- Rahmi, Sri (2014). "Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi," Jakarta : Mitra Wacana

- Robbins & Judge. (2008:90). "Essentials of Organizational Behavior 13th Edition." University of Notre Dame. Diakses pada 02-03-2019
- Sandell, Kyle .(2012). *Thesis. Colorado State University* "Transformational Leadership, Engagement, and Performance : A New Perspective". Diakses pada 22-03-2019
- Veland, Todd Douglas. (2012). *Electronic Theses and Dessertations. Digital Common @ Georgia Southern* " A study of leadership Disposition of Tranformational Leader in Georgia High School". <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd>. Diakses pada 22-01-2019
- Yukl, Gary. (2005). "Kepemimpinan Dalam Organisasi." Edisi Kelima Jakarta. Rineka Cipta