

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN BUDAYA
MUTU DI SMPN 2 WASUPONDA**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam
Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



UIN PALOPO

Oleh ;

Alfiona Sultana Putri

2305020018

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
UIN PALOPO**

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN BUDAYA
MUTU DI SMPN 2 WASUPONDA**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister dalam
Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



UIN PALOPO

Oleh ;

Alfiona Sultana Putri

2305020018

Pembimbing:

- 1. Prof. Dr. H. Rustan S., M. Hum.**
- 2. Akbar, S.Pd.I., M. Ed., Ph. D.**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
UIN PALOPO 2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alfiona Sultana Putri
Nim : 2305020018
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Palopo, 04 November 2024

Yang membuat pernyataan,



Alfiona Sultana Putri

NIM 2305020018

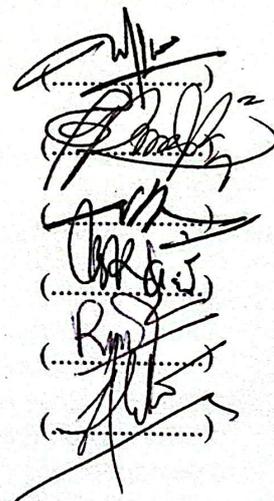
HALAMAN PENGESAHAN

Tesis magister yang berjudul **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SMPN 2 Wasuponda.”** yang ditulis oleh Alfiona Sultana Putri NIM 2305020018, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang telah *dimunaqasyahkan* penelitian pada Rabu, 28 Mei 2025 telah diperbaiki sesuai catatan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar magister dalam bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)

Palopo, 16 Juni 2025

TIM PENGUJI

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| 1. Dr. Helmi Kamal, M.H.I. | Ketua Sidang |
| 2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. | Sekretaris Sidang |
| 3. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. | Penguji I |
| 4. Dr. Baderiah, M.Ag. | Penguji II |
| 5. Prof. H. Rustan S, M.Hum. | Pembimbing I |
| 6. Akbar, S.Pd.I., M.Ed., Ph.D. | Pembimbing II |



Mengetahui :

Direktur Pascasarjana

Muhaemin, M.A.
NIP 197902032005011006

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Dadriham Mustaring, M.Pd.I.
NIP 198510032018011001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di SMPN 2 Wasuponda”, setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikutnya. Tesis ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar magister Pendidikan (M.Pd) pada Institut Agama Islam Negeri Palopo. Penelitian tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penelitian tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag., Rektor UIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd, Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum, Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.H.I. Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Prof. Dr. Muhaemin, M.A. Direktur dan Dr. Helmi Kamal, M.H. I. Wakil Direktur Pascasarjana UIN Palopo.
3. Dr. Dodi Ilham Mustaring, M.Pd. Ketua Program Studi dan Ali Nurhuddin Tanal, S.Pd, M.Pd, Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

4. Dosen pembimbing I, Prof. Dr. H. Rustan S., M.Hum., dan Dosen pembimbing II, Bapak Akbar, M. Ed., Ph. D. yang bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing dan mengarahkan proses penyelesaian penelitian ini dengan baik. Atas bimbingannya peneliti mendapatkan banyak ilmu.
5. Zainuddin S., S.E., M.Ak. sebagai kepala unit Perpustakaan beserta staf yang selama ini banyak membantu dalam memfasilitasi referensi yang dibutuhkan baik dalam proses penyelesaian tugas perkuliahan maupun penyelesaian tesis.
6. Seluruh Dosen beserta staff pegawai UIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama menjadi mahasiswa di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.
7. Sumardi, S.Pd. Kepala sekolah SMPN 2 Wasuponda, beserta guru-guru dan staff, yang telah memberikan izin peneliti untuk mengumpulkan data yang peneliti perlukan dalam penyusunan tesis.
8. Kedua orang tuaku tercinta Ayah handa Sultana dan Ibunda Hayati yang telah berjuang tak kenal lelah untuk do'a, mengasuh, mendidik, membimbing, kasih sayang dengan segala pengorbonan beliau sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini, dan juga buat saudaraku Aditya Sultana Putra dan Alfandi Sultana Putra terima kasih pula yang sebanyak-banyaknya atas dukungan yang senantiasa diberikan kepada peneliti.
9. Untuk sahabat penulis Rahmawati, Nur Anisa, Salmila yang telah banyak membantu dan memberikan banyak motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
10. Kepada semua teman-teman seperjuangan, mahasiswa pascasarjana program studi manajemen pendidikan islam angkatan 2023 terkhususnya kelas B yang telah banyak membantu dan kerjasama yang baik.

Mudah-mudahan bernilai dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Amin.

Palopo, 04 November 2024

Peneliti

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	s\`a	s\`	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	h}a	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	z\`al	z\`	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	s}ad	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	d}ad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t}a	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z}a	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	apostrof terbalik
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	fath}ah	A	a
ي	kasrah	I	i
و	d}ammah	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اي	fath}ah dan ya}'	Ai	a dan i
او	fath}ah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama

ا... ا... ي	fathah dan alif atau ya'	ا>	a dan garis di atas
ق	kasrah dan ya'	ق>	i dan garis di atas
و	dammah dan wau	و>	u dan garis di atas

4. *Ta marbutah*

Transliterasi untuk *ta'marbutah* ada dua, yaitu: *ta'marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta'marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta'marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudhah al-athfal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadhilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ـ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Jika huruf *ق* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *ق* (*قـ*), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *iq>*.

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf أ (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'muruna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُورْتٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim

digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'an), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

9. Lafz al-Jalalah

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh

kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa maa Muhammadun illaa rasuul

Inna awwala baitin wudi'a linnaasi lallazii bi Bakkata mubaarakan

Syahru Ramadhaan al-lazii unzila fiih al-Qur'aan

Nashiir al-Diin al-Thuusii

Abuuu Nashr al-Faraabii

Al-Gazaali

Al-Munqiz min al-Dhalaal

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = shubhanahu wa ta'ala

saw. = shallallahu 'alaihi wa sallam

a.s. = 'alaihi al-salam

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

Wr. = Warahmatullaahi

Wb. = Wabarakaatuh

l. = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w. = Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imraan/3: 4

HR = Hadits Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR AYAT	xv
DAFTAR TABLE	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	10
B. Deskripsi Teori	22
1. Gaya Kepemimpin	22
2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	26
3. Budaya Mutu	48
C. Kerangka Pikir	57
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	59
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	59
C. Fokus Penelitian	60
D. Informan dan Sampel	60
E. Definisi Istilah	62
F. Instrumen Penelitian	63

G. Teknik Pengumpulan Data	65
H. Teknik Analisis Data	68
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	72
A. Deskripsi Data	72
1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional	72
2. Model Kepemimpinan Transformasional	81
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	90
1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional	90
2. Model Kepemimpinan Transformasional	93
C. Pengembangan Model Kepemimpinan.....	96
1. Perbedaan Antara Model yang Diterapkan	96
2. Perbedaan Model yang Diterapkan dengan Kerangka Fikir	98
3. Formulasi Model Kepemimpinan Transformasional	99
BAB V PENUTUP.....	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	115

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q.S. Al-Baqarah (2):30	3
Kutipan Ayat Q.S Shad (38):26	4

Hadis H.R Imam Abu Daud.....1

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahul.....	18
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	61
Tabel 3.2 Responden Kuesioner.....	62
Tabel 4.1 Ciri Ciri Kepemimpinan Transformasional.....	72
Tabel 4.2 Dampak Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Budaya Mutu.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	57
Gambar 4.1 Formulasi Model Kepemimpinan	99

ABSTRAK

Alfiona Sultana Putri, 2025, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu di Sekolah Menengah Pertama Terpencil". Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh Rustan dan Akbar.

Tesis ini membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMP Negeri 2 Wasuponda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi serta model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam upaya membangun dan meningkatkan budaya mutu di lingkungan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods*, di mana data kuantitatif digunakan sebagai data utama, dan data kualitatif sebagai data pelengkap. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data kualitatif dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis dilakukan dengan mengintegrasikan hasil kuantitatif dan kualitatif guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu menitikberatkan pada penguatan relasi sosial antara kepala sekolah dengan guru dan siswa. Kepala sekolah berperan aktif dalam mengelola perubahan, memotivasi warga sekolah untuk berprestasi, bersikap kharismatik, menjadi teladan, mendorong partisipasi, dan memberikan inspirasi kepada guru dan siswa. Penelitian ini juga menemukan bahwa model kepemimpinan transformasional yang ideal dalam konteks peningkatan budaya mutu mencakup kemampuan kepala sekolah dalam merumuskan visi dan misi yang jelas, membangun kepercayaan melalui komunikasi yang efektif, menghargai keberagaman, mendorong kreativitas dan inovasi, menjadi role model bagi warga sekolah, serta memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional yang konsisten dapat menciptakan budaya mutu yang kuat di sekolah melalui kepemimpinan yang inspiratif, kolaboratif, dan visioner.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Budaya Mutu

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
17/06/2025	

ABSTRACT

Alfiona Sultana Putri, 2025. *"The Transformational Leadership of School Principals in Enhancing the Quality Culture in Remote Junior High Schools"*. Thesis of Postgraduate Islamic Education Management Study Program, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.. Supervised by Rustan and Akbar.

This thesis explores the transformational leadership of school principals in enhancing the quality culture at SMP Negeri 2 Wasuponda, a remote junior high school. The study aims to examine the implementation and model of transformational leadership exercised by the principal in the effort to build and improve a culture of quality within the school environment. A mixed-methods approach was employed, with quantitative data serving as the primary data and qualitative data as complementary. Quantitative data were collected through the distribution of questionnaires, while qualitative data were gathered through observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted by integrating the quantitative and qualitative findings to achieve a more comprehensive understanding of the phenomena under investigation. The findings indicate that the implementation of transformational leadership by the school principal in enhancing the quality culture emphasizes strengthening social relationships between the principal, teachers, and students. The principal actively manages change, motivates school members to achieve excellence, demonstrates charisma, serves as a role model, encourages participation, and inspires both teachers and students. The study also found that an ideal model of transformational leadership in the context of improving quality culture includes the principal's ability to articulate a clear vision and mission, build trust through effective communication, value diversity, foster creativity and innovation, act as a role model, and provide recognition to high-achieving teachers and students. These findings suggest that consistent application of transformational leadership can establish a strong quality culture within schools through inspirational, collaborative, and visionary leadership.

Keywords: Transformational Leadership, School Principal, Quality Culture

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
17/06/2025	

الملخص

ألفيونا سلطانة بوتري، ٢٠٢٥. "القيادة التحويلية لمدير المدرسة في تعزيز ثقافة الجودة في مدرسة متوسطة نائية". رسالة ماجستير في برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. تحت إشراف: أ.د. رُستنان ود. أكبر.

تناول هذه الرسالة موضوع القيادة التحويلية لمدير المدرسة في تعزيز ثقافة الجودة في مدرسة متوسطة ٢ في ناحية واسوبوندا، محافظة لُؤوُ الشرقية، إقليم سولاويسي الجنوبية. وتهدف إلى التعرف على كيفية تطبيق نموذج القيادة التحويلية من قبل المدير في بناء وتعزيز ثقافة الجودة داخل بيئة المدرسة. وقد اعتمدت الدراسة على منهج الطرق المختلطة (*Mixed Methods*)، حيث سُكِّلت البيانات الكمية المصدر الأساسي، في حين استُخدمت البيانات النوعية ككميل لها. وقد جُمعت البيانات الكمية من خلال استبيانات، بينما جُمعت البيانات النوعية عبر الملاحظة، والمقابلات، والوثائق. وتم تحليل البيانات من خلال دمج النتائج الكمية والنوعية للوصول إلى فهم أشمل للظاهرة المدروسة. وأظهرت نتائج البحث أن تطبيق القيادة التحويلية لمدير المدرسة يركز على تعزيز العلاقات الاجتماعية بين المدير والمعلمين والطلاب. إذ يقوم المدير بدور فعال في إدارة التغيير، وتحفيز أفراد المدرسة على تحقيق التميز، ويتسم بالكاريزما، ويكون قدوة، ويشجع على المشاركة، ويُلهم المعلمين والطلاب. كما كشفت الدراسة أن النموذج المثالي للقيادة التحويلية في سياق تعزيز ثقافة الجودة يشمل قدرة المدير على صياغة رؤية ورسالة واضحتين، وبناء الثقة من خلال التواصل الفعال، وتقدير التنوع، وتشجيع الإبداع والابتكار، وتقديم القدوة، ومنح التقدير للمعلمين والطلاب المتميزين. وتشير هذه النتائج إلى أن تطبيق القيادة التحويلية بشكل مستمر قادر على إرساء ثقافة جودة راسخة من خلال قيادة ملهمة، وتعاونية، وبعيدة النظر.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، مدير المدرسة، ثقافة الجودة

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
17/06/2025	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah lembaga pendidikan, terdapat individu yang dianggap memiliki kemampuan superior dibandingkan individu lainnya. Individu tersebut kemudian dipilih atau diangkat sebagai pemimpin untuk mengatur individu lainnya. Karena pentingnya peran pemimpin tersebut, maka Rasulullah saw. bersabda dalam hadistnya yang diriwayatkan oleh Imam Abu Dawud berikut :

حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ بَحْرٍ بْنِ بَرِّيٍّ حَدَّثَنَا حَاتِمُ بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ عَجَلَانَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ. (رواه أبو داود).¹

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Ali bin Bahr bin Barri, Telah menceritakan kepada kami Hatim bin Isma'il, telah menceritakan kepada kami Muhammad bin 'Ajlan, dari Nafi', dari Abu Salamah, dari Abu Sa'id Al Khudri, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Apabila ada tiga orang yang keluar dalam suatu perjalanan, maka hendaknya mereka menunjuk salah seorang dari mereka sebagai pemimpin!". (HR. Abu Daud).

Hadist tersebut menekankan pentingnya suatu kelompok individu atau organisasi untuk menunjuk individu sebagai pemimpin dalam mencapai tujuannya. Tujuan dari penunjukan tersebut dibutuhkan dalam suatu kelompok atau organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Dalam kaitannya di lembaga pendidikan Islam dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang handal dalam manajemen pendidikan Islam. Sehingga upaya peningkatan kualitas manajemen

¹ Abu Daud Sulayman ibn al-asy'ats ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, *Sunan Abu Daud*, Kitab. Al-Jihad, Juz 2, No. 2608, (Beirut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1996 M), h. 241.

pendidikan Islam secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pemimpin merupakan faktor penting dalam menentukan dan menetapkan arah tujuan yang telah ditetapkan, langkah pencapaiannya dalam menghadapi persaingan pelayanan pendidikan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk merespon kompleksitas tersebut. Lembaga pendidikan tidak hanya memerlukan seorang pemimpin tetapi juga manajer dalam mengelola sumber daya pada lembaga pendidikan yang saat ini lebih banyak berorientasi pada permasalahan anggaran dan administratif, tetapi juga memerlukan pemimpin yang mampu menciptakan sebuah visi dan mengilhami staf dan semua komponen lembaga pendidikan.²

Kepemimpinan pendidikan adalah pemimpin pada satu lembaga satuan pendidikan, tanpa pemimpin pendidikan proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif.³ Menurut Wahjosumidjo, kesuksesan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan pada lembaga pendidikan, tetapi juga oleh kualitas tenaga kependidikan lainnya yang mempengaruhi proses pelayanan pada lembaga pendidikan tersebut. Peran penting pemimpin pada lembaga pendidikan berfungsi sebagai motivator, direktur, dan evaluator kinerja kelembagaan.

² Syamsul Arifin, *Kepemimpinan Pada Berbagai Sektor* (Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm. 260.

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Kecerdasan Spritual* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), hlm 114.

Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai salah satu faktor pendukung keberhasilan dan bisa menjadi penyebab kegagalan di lembaga pendidikan. Kualitas kepemimpinan, dalam konteks merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian dan keberhasilan lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian ini, pemimpin lembaga pendidikan yang difokuskan adalah kepala sekolah, dalam ajaran Islam, pemimpin disebut Khalifah yang merupakan individu dalam lembaga pendidikan, yang disertai amanat dan tanggung jawab sebagai pemimpin oleh Allah Swt. Sebagaimana firman Allah dalam Qs Al-Baqarah/2:30, yang berbunyi:

وَأذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ⁴

Terjemahnya:

Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata, “mengapa engkau hendak menjadikan khalifah di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan apa yang tidak kamu ketahui”.

Dalam ayat tersebut difirmankan oleh Allah Swt. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang Khalifah di muka bumi.” Kalimat tersebut mengisyaratkan bahwa Allah akan memilih umatnya yang akan diberikan amanat untuk menjadi pemimpin dalam berbagai hal, atau berbagai lingkungan. Kepala sekolah adalah bagian dari contoh kepemimpinan itu, berarti ia adalah khalifah yang telah diberikan amanat oleh

⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2023), hlm. 45.

Allah untuk menjadi pemimpin di lembaga pendidikan. Kepemimpinan tersebut harus dijaga dan dipertanggung jawabkan oleh seorang yang telah diberikan amanat sebagai kepala sekolah, sebagaimana juga telah dijelaskan dalam Q.S Shad: 26 merupakan ayat kepemimpinan yang harus dijadikan pedoman bagi umat manusia dalam menjalankan sebuah kepemimpinan, yang berbunyi:

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ
عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَصِلُونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ
الْحِسَابِ^٥

Terjemahnya:

“(Allah berfirman,) “Wahai Daud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”. (Q.S. Shad/38:26).

Dalam ayat ini, Nabi Daud diangkat sebagai khalifah (pemimpin) di bumi.

Ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin, termasuk kepala sekolah, memiliki tanggung jawab besar dalam membimbing dan mengarahkan orang-orang di bawah kepemimpinannya, baik guru, siswa, maupun tenaga kependidikan. Ayat ini menegaskan bahwa pemimpin harus memutuskan perkara dengan adil. Dalam konteks kepala sekolah, ini berarti harus bersikap objektif dalam menangani permasalahan sekolah, baik dalam hal akademik, kedisiplinan siswa, maupun kebijakan sekolah.

⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018), h. 654.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki watak khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berorganisasi. Kepala sekolah harus memiliki tiga sifat yaitu sifat demokratis, otoriter, dan laissez-faire, ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang pemimpin sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya sifat-sifat tersebut muncul secara situasional.⁶

Kepala sekolah sebagai pemimpin sudah saatnya mengoptimalkan mutu kegiatan pembelajaran untuk memenuhi harapan pelanggan pendidikan. Sekolah berfungsi untuk membina SDM yang kreatif dan inovatif, sehingga lulusannya memenuhi kebutuhan masyarakat, baik pasar tenaga kerja sektor formal maupun informal. Pemimpin pendidikan dituntut untuk menerapkan strategi baru untuk mendorong perbaikan budaya mutu di sekolah, dalam memperbaiki budaya mutu pendidikan diperlukan keterlibatan semua pihak. Budaya mutu di sekolah tersebut mencakup nilai-nilai, kepercayaan, praktik yang mendukung pencapaian kualitas pendidikan yang tinggi. Budaya mutu melibatkan semua aspek sekolah, termasuk proses pembelajaran, manajemen seekolah, keterlibatan orang tua, dan hubungan dengan masyarakat. Meningkatkan budaya mutu di sekolah berarti menciptakan

⁶ Mukhtar, Minnah El Widdah, Hindun, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Madrasah* (Jambi: Salim Media Indonesia, 2019), hlm. 47.

lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran, inovasi, dan pengembangan karakter peserta didik progres.⁷

Salah satu model kepemimpinan yang dianggap efektif dalam konteks ini adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, staff, siswa, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan inovasi. Pemimpin transformasional berusaha menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi, mereka menciptakan visi yang jelas, membangun hubungan yang kuat, dan mendorong perkembangan individu dalam organisasi.⁸ Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang penting dalam meningkatkan budaya mutu di sekolah, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dapat mengambil beberapa langkah strategis untuk meningkatkan budaya mutu di sekolah yaitu dengan mengembangkan visi dan misi yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, pemberdayaan guru dan staf, menghargai dan mengakui prestasi, serta melibatkan orang tua dan masyarakat.

⁷ Syfaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 20-25.

⁸ Raymond, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Sumatera Barat: CV. Gita Lentara, 2024), h. 40.

SMPN 2 Wasuponda merupakan salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah pertama yang ada di Desa Kawata, Kec. Wasuponda, Kab. Luwu Timur didirikan pada tahun 2007. SMPN 2 Wasuponda mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah, saat ini dikelola oleh Sumardi, S.Pd. Pada pergantian saat ini mengalami peningkatan. Kualitas yang dihasilkan atas kepemimpinan saat ini begitu terlihat.⁹ Peneliti telah melakukan observasi awal di SMPN 2 Wasuponda, kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda sudah sangat baik bila dilihat dari profil dan keadaan sekolah, seorang pemimpin harus selalu update terhadap kabar dan informasi dari luar untuk kemajuan dan peningkatan mutu pendidikannya. Kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda juga bersifat transparansi terhadap para bawahannya, karena sifat keterbukaan merupakan salah satu keberhasilan seorang pemimpin.

Pengelolaan Pendidikan yang baik pada suatu lembaga pendidikan sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan budaya mutu pendidikan yang baik dan pengelolaan tersebut dimulai dari kepemimpinan lembaga. Tanpa penelitian ini, tidak akan ada data yang jelas mengenai sejauh mana peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya mutu. Hal ini bisa menyebabkan kurangnya pemahaman tentang strategi efektif yang seharusnya diterapkan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi model dan implementasi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah serta dampaknya terhadap budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda.

⁹ Musdalifa, Staf Tata Usaha, *Dokumentasi* pada tanggal 25 Oktober 2024.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda ?
2. Bagaimanakah model kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang ideal dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda.
2. Untuk mengetahui model kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang ideal dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Serta tidak menutup kemungkinan untuk diadakan penelitian lebih lanjut sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dari pihak yang berkompeten.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini sebagai bahan informasi tentang pentingnya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu.
- b. Bagi Kepala Sekolah, diharapkan penelitian ini mampu memberikan panduan tentang strategi kepemimpinan transformasional yang efektif dalam membangun budaya mutu di sekolah.
- c. Bagi Pendidik, hasil penelitian ini diharapkan membantu meningkatkan pemahaman guru tentang pentingnya budaya mutu dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat mendukung kinerja mereka.
- d. Bagi Siswa, penelitian ini diharapkan agar siswa akan lebih termotivasi untuk belajar, berkembang, dan mencapai potensi terbaiknya.
- e. Bagi Peneliti, dengan penelitian ini diharapkan memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan transformasional dan budaya mutu di dunia pendidikan dan menjadi referensi bagi penelitian lain yang ingin mengeksplorasi hubungan kepemimpinan dan budaya mutu di berbagai tingkat pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian yang Relevan

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut terhadap permasalahan yang diangkat, peneliti melakukan atau mengidentifikasi kajian terdahulu yang relevan untuk memperkuat proses dan hasil pelaksanaan penelitian nantinya.

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan fokus yang beragam. Dari segi tujuan, 20 penelitian yang peneliti dapatkan dikelompokkan menjadi beberapa kategori. Kategori pertama terdapat beberapa penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membawa perubahan untuk sekolah, penelitian dalam kategori ini menggunakan metode studi kasus atau analisis kualitatif untuk memahami bagaimana kepala sekolah dapat menjadi agen perubahan di lingkungan sekolahnya. Kategori kedua dalam penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah berfokus pada bagaimana kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan, penelitian dalam kategori ini menggunakan pendekatan kualitatif dan bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kategori ketiga, terdapat beberapa penelitian yang berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan profesional guru, penelitian dalam kategori ini menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif untuk memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Kategori keempat, dalam penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala

sekolah berfokus pada peningkatan motivasi kerja tenaga kependidikan, bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan, penelitian dalam kategori ini menggunakan metode kualitatif. Kategori kelima, penelitian yang berfokus pada kepemimpinan transformasional dalam pengembangan budaya dan meningkatkan sumber daya manusia, penelitian dalam kategori ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya sekolah yang positif serta menjelaskan hubungan antara budaya sekolah dan kinerja sumber daya manusia.

Dari 20 penelitian yang telah peneliti temukan, tidak ada satupun yang secara khusus membahas bagaimana model dan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Padahal, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan, meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru serta tenaga kependidikan, dan mengembangkan budaya mutu yang kuat dalam sekolah. Dengan demikian, penelitian ini akan berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu.

Dari segi demografi, penelitian ini dilakukan di berbagai kota dan daerah di Indonesia, mencakup wilayah dengan karakteristik yang beragam. Beberapa penelitian dilakukan di Pulau Jawa, seperti di Gumpang Kartasura (SDIT

Muhammadiyah Al Kautsar)¹⁰, Salatiga (Univ Kristen Satya Wacana), Semarang (SMP Negeri), Kediri (UPTD SMPN 1 Kras), Bogor (Mts/MA Rafah), Jawa Timur (IAIN Ponogoro), Malang (SD Muhammadiyah 4), Malang (Universitas Brawijaya Malang), Malang (Universitas Islam Negeri Maulana). Selanjutnya di pulau Sumatera, seperti di Aceh (Mas Rahul Islam Anak Bangsa), Pekanbaru (Universitas Islam Negeri Sultan), Lampung (SD Negeri 1 Simbawaringin), Sungai Geringgin (SD Negeri Sungai Geringging), Lampung (SMA AL Kautsar Bandar), Bengkulu (MAN Kepahiang). Beberapa penelitian lainnya dilakukan di Sulawesi, seperti di Tomoni (SMPN 1 Tomoni), Sulawesi Selatan (IAIN Pare), Palopo (IAIN Paloppo), Makassar (UIN Alauddin). Dengan adanya penelitian di berbagai daerah, dapat diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki relevansi yang luas dan dapat diterapkan dalam berbagai kondisi pendidikan di Indonesia. Keberagaman lokasi ini menunjukkan bahwa penelitian tentang kepemimpinan transformasional tidak hanya berlaku di satu jenis lingkungan sekolah, tetapi juga dapat memberikan wawasan yang berharga bagi sekolah dengan latar belakang sosial, budaya, dan ekonomi yang berbeda, dengan tujuan menemukan strategi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diterapkan di berbagai kondisi pendidikan, baik di perkotaan maupun di pedesaan. Meskipun sudah ada penelitian yang dilaksanakan di Palopo namun tetap memiliki perbedaan yakni penelitian yang akan dilakukan lebih berfokus pada peningkatan budaya mutu di tingkat pendidikan sekolah menengah pertama.

10

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas belum terdapat penelitian yang secara khusus membahas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Karena belum ada penelitian yang secara spesifik membahas model dan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana model kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam meningkatkan budaya mutu dan bagaimana implementasi nyata di lapangan, termasuk strategi dan dampak kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menggali perspektif guru, tenaga kependidikan, dan siswa terkait budaya mutu di sekolah.

Dari penjelasan diatas dirangkum dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti diantaranya sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membawa perubahan untuk sekolah, beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan transformasional bergantung pada sejauh mana kepala sekolah mampu membawa perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Emy Putri Anandawati¹¹, Gina Novita Sentia¹²,

¹¹ Emy Putri Anandawati, "Kepemimpinan Transformasional Kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasura", (Skripsi Program Studi Pendidikan Guru Dasar Universitas Muhammadiyah, 2018).

¹² Gina Novita Sentia "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menurut Sudarwan Danim", tahun 2023.

Hanif Al Kadri¹³, Filulujiya Catur Wishnu¹⁴, Rohman Azzahra¹⁵, menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membawa perubahan dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan membangun visi yang jelas untuk mengembangkan tujuan sekolah, memberikan motivasi terhadap semua sumber daya manusia yang ada di sekolah, bersikap terbuka serta mendukung upaya pemecahan masalah, tegas dalam berpendapat dan disiplin, mengutamakan team work dalam setiap kegiatan, mendekati diri dengan bawahan, memberikan pembinaan terhadap guru yang kurang aktif. Kepemimpinan semacam ini membuat bawahan merasa tidak terpaksa dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya menghasilkan peserta didik yang bermutu. Kepala sekolah memiliki tugas penting dalam mengembangkan sekolah agar mencapai tujuan pendidikan dan menentukan keberhasilan sekolah tersebut.

Untuk kategori kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berfokus pada bagaimana kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai strategi yang dapat membawa perubahan positif bagi sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Sarmila¹⁶, Heni Yulianti¹⁷, Laily Nur Qomariyah¹⁸, Yosep

¹³ Hanif Al Kadri, Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal administrasi Pendidikan*.

¹⁴ Filulujiya Catur Wishnu Batara “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada Perubahan Organisasi di Omah Bocah Annaafi”, Tahun 2017.

¹⁵ Rohman Azzahra “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung”, Tahun 2020.

¹⁶ Sarmila “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Mutu Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tomoni”. Tahun 2018.

¹⁷ Heni Yulianti “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri Simbawrwangin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. Tahun 2018.

¹⁸ Laily Nur Qomariyah “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di UPTD SMPN 1 Kras”. Tahun 2021.

Sudarso¹⁹, Anny Syukria²⁰, penelitian ini mengungkap bahwa beberapa aspek utama yang menjadi fokus kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kepala sekolah meningkatkan kualitas guru, staf dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan diluar sekolah seperti seminar untuk menambah wawasan, kemudian melaksanakan pembaruan dengan memberikan ide-ide inovatif yaitu dengan perubahan kurikulum, juga mendorong kinerja bawahan yang ditandai dengan mengikutsertakan para guru dalam pelatihan ketarampilan, memberikan motivasi dan reward, dalam meningkatkan mutu sarana dan prasarana yaitu dengan pembangunan dan rehabilitas dan meningkatkan pelayanan perpustakaan, selanjutnya untuk peserta didik dengan mengembangkan kemampuan tambahan melalui kegiatan ekstrakurikuler, juga melengkapi fasilitas sekolah karena hal tersebut dapat meningkatkan kreatifitas guru dalam mengajar agar peserta didik belajar secara aktif.

Selanjutnya terdapat beberapa penelitian yang berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dan peningkatan profesionalisme guru, penelitian yang dilakukan oleh Denni Aulia²¹, Alice Yeni Verawati²², Thalita Salsabila Miharja²³, Ida Siswatiningsih, Aswar Anwar²⁴,

¹⁹ Yoseb Sudarso Bunbababan, Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dengan Menggunakan Model CIPP. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 9 No 2. (Juli-Desember 2022).

²⁰ Anny Syukriya “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang, Tahun 2022.

²¹ Denni Aulia “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di Mas Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar”. Tahun 2021.

²² Alice Yeni Verawati Wote, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, Vol 3 No. 4 (2019).

dalam temuannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah dengan melakukan kegiatan yang mengarah pada pelatihan dan pembinaan guru untuk peningkatan profesionalisme guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru sekolah melalui beberapa faktor-faktor yang signifikan diantaranya melalui rapat forum mingguan, untuk membahas perkembangan sekolah, mengevaluasi kinerja guru, serta memberikan arahan dan motivasi, forum ini juga menjadi wadah komunikasi antara kepala sekolah dan guru untuk menyampaikan ide, masukan, serta tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran.

Kemudian kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja tenaga kependidikan bertujuan untuk menganalisis sejauh mana gaya kepemimpinan ini dapat berpengaruh. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Muh Zaky Humaida²⁵, Sahrul Maruf²⁶, Sutio Agustian²⁷, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan melalui beberapa aspek utama, yaitu: memberikan dorongan dan

²³ Thalita Salsabila Miharja, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, Vol 4 No 2 (Desember), tahun 2023.

²⁴ Aswar Anwar “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone, Tahun 2018

²⁵ Muh Zaky Humaida “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan”. Studi kasus SMAN 2 Ponogoro Jawa Timur, Tahun 2023

²⁶ Sahrul Maruf “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo”, Tahun 2024.

²⁷ Sutio Agustian “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI di MAN Kepahiang”, Tahun 2018

motivasi kepada guru-guru mengutamakan berjalannya visi dan misi, meningkatkan pengetahuan tentang ilmu teknologi melalui pelatihan-pelatihan, menjalin kerja sama yang baik, dan memberikan reward kepada setiap guru yang memiliki kinerja baik pada bidangnya, menanamkan penyelesaian kerja secara tepat waktu, dan menerapkan gaya kepemimpinan dengan salam, sapa, senyum dan bergabung dengan guru saat jam istirahat, itulah berbagai cara yang dilakukan kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya.

Penelitian yang berfokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengembangan budaya dan meningkatkan sumber daya manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Nana Meily Nurdiansyah²⁸, Nurhaeni²⁹, Della Asmarani³⁰, beberapa temuan utama dalam penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya akademik berfokus pada kesejahteraan dan pengembangan bawahan, yakni dengan menjaga keseimbangan dalam bekerja dan menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja serta memberikan dukungan emosional dan menjadi panutan dengan memberikan kebebasan berfikir dan bereksplorasi lalu mendukung kerja sama antar tim, selain itu kepala sekolah membangun budaya akademik melibatkan seluruh elemen sekolah yaitu pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, dan kemampuan kepala sekolah dalam mengonsep dan melaksanakan program untuk meningkatkan budaya sekolah.

²⁸ Nana Meily Nurdiansyah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Budaya Kualitas Madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam, Vol 10 No. 2 (Agustus) Tahun 2021.

²⁹ Nurhaeni "Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Dalam Membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. Tahun 2023

³⁰ Della Asmarani "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Penerapan Projek Penguatan Profil pelajar Pancasila di SD AL Baitulamien, Tahun 2024.

Berdasarkan berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat penting dan berpengaruh besar terhadap perubahan sekolah yang mencakup kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya dan mutu pendidikan, menerapkan gaya kepemimpinan yang bagus, mampu memotivasi kerja tenaga kependidikan, dan meningkatkan kinerja profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah bukan hanya sekadar mengelola sekolah, tetapi juga membawa perubahan yang berdampak luas pada budaya organisasi. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif, sekolah dapat berkembang menjadi institusi pendidikan yang berkualitas, inovatif, dan adaptif terhadap tantangan zaman.

Dengan demikian, penelitian ini sangat penting dilakukan guna mengkaji lebih lanjut terkait implementasi dan model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda, sebagai upaya untuk memahami sejauh mana kepala sekolah mampu membawa perubahan signifikan dalam lingkungan pendidikan. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi sekolah, kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan, dan untuk peneliti.

Penelitian-penelitian yang telah dijelaskan di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilaksanakan peneliti. Sebagaimana tersaji pada tabel 2.1.

Tabel 2.1 Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yang akan dilakukan.

No	Nama Peneliti	Judul dan Jenis Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sarmila. (2024)	Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di SMPN 1 Tomoni. (Kualitatif)	Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
2.	Emy Putri Anandawati (2018)	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah SDIT Muhammadiyah Al Kautsar. (Kualitatif)	Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
3.	Denni Aulia (2021)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar. (Kualitatif)	Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
4.	Gina Novita Sentia (2023)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. (Kualitatif)	Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
5.	Heni Yulianti (2018)	Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di	Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.

SD Negeri 1
Simbawaringin.
(Kualitatif)

6.	Hanif Al Kadri. (2019)	Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. (Systematic Literature Review)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
7.	Yoseb Sudarso. (2022)	Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. (Kualitatif)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
8.	Alice Yeni Verawati. (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. (Kuantitatif)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
9.	Thalita Salsabila . (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri. (Kuantitatif)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
10.	Laily Nur Qomariyah. (2021)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode

		Mutu Pendidikan di UPTD SMPN 1 KRAS. (kualitatif)		penelitian.
11.	Nana Meily Nurdiyansyah. (2021)	Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Budaya Kualitas Madrsh. (Kualitatif)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
12.	Muh Zaky Humaida. (2018)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. (Studi Kasus di SMAN 2 Ponorogo Jawa Timur)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
13.	Nurhaeni. (2018)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Akademik di SMA Negeri 8 Pinrang. (Kualitatif)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
14.	Rohman Azzahra. (2020)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Lampung. (Kualitatif)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian
15.	Anny Syukriya. (2022)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan dalam	Penelitian laboratorium komputer teknik	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian,

		Meningkatkan Mutu Pembelajaran. Studi Kasus di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang.	komputer jaringan.	dan metode penelitian.
16.	Sahrul Maruf. (2024)	Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Palopo.	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
17.	Ida Siswatiningsih (2018)	(Kualitatif) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional di Universitas Brawijaya Malang. (Kuantitatif)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
18.	Filulujiya Catur Wishnu. (2017)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada Perubahan Organisasi di Omah Bocah	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
19.	Aswar Anwar. (2018)	Annaafi. (Kuantitatif) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Awangpone. (Kuantitatif)	Penelitian laboratorium komputer teknik komputer jaringan.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
			Penelitian	

20	Sutio Agustian. (2018)	Kepemimpinan Tranformasional Kepala Madrasah Aliyah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di MAN Kepahiang. (Kuantitatif)	laboratorium komputer teknik komputer jaringan.	Objek penelitian, hasil penelitian, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
----	---------------------------	---	---	---

B. Deskripsi Teori

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan adalah cerminan kepribadian, pengalaman, dan cara berfikir seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada bawahannya. Ketika bawahan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong bawahan untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para bawahannya.

Pada dasarnya, pemimpin yang ideal adalah seseorang yang mampu menyelesaikan berbagai kompleks disertai dengan kreatifitas yang ada. Pemimpin yang bertransformasi adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, memiliki solusi yang kreatif, dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, pemimpin yang baik bukanlah pemimpin yang menyelesaikan masalah pribadinya, tetapi pemimpin yang berupaya membantu orang lain untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Dari penjelasan di atas dapat

disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Kartono adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil, haruslah sudah mempertimbangkan sebab dan akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu) untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi Kemampuan komunikasi

Harus dimiliki oleh setiap manusia dimuka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain

tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung.³¹

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengelola kelompok orang. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada situasi, tujuan organisasi, dan karakteristik pemimpin serta anggota tim. Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan yang umum:

a) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter ini dimana pemimpin membuat semua keputusan sendiri tanpa banyak melibatkan anggota tim. Ditandai oleh kontrol yang kuat dari pemimpin dan kurangnya partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan. Keuntungan dari gaya penerapan gaya ini yaitu efisiensi dan kejelasan dalam pengambilan keputusan, beberapa individu mungkin dapat merespon dengan kinerja tinggi karena adanya struktur yang jelas dan harapan yang tegas. adapun kekurangannya yaitu anggota tim mungkin merasa kurang dihargai dan termotivasi, mungkin bagi individu lain gaya kepemimpinan otoriter dapat menghambat kreativitas, motivasi dan kinerja mereka karena kurangnya kebebasan dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan pendapat mereka, dan memfasilitasi kolaborasi. Gaya kepemimpinan ini dapat memiliki dampak positif

³¹ Mardiana, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 164.

pada kinerja individu. Partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan memberikan mereka rasa memiliki terhadap hasilnya dan meningkatkan motivasi serta tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan demokratis juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan pendapat mereka, pemimpin demokratis menciptakan iklim kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi individu. Terdapat juga kekurangan dari gaya ini yaitu pengambilan keputusan bias lebih lambat.

c) Gaya kepemimpinan *laizzes-faire*

Gaya kepemimpinan *laizzes-faire* ditandai oleh keterlibatan yang minim dari pemimpin dalam pengambilan keputusan dan pengawasan. Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas mereka. Keuntungan dari penerapan gaya ini dapat mendorong kreativitas dan inisiatif individu. Gaya *laizzes-faire* ini dapat berdampak negatif pada kinerja individu yaitu kurangnya arahan dan dukungan dari pemimpin dapat menyebabkan kebingungan, dan kurangnya fokus yang dapat menghambat kinerja individu.

d) Gaya kepemimpinan situasional

Pada gaya kepemimpinan situasional pemimpin dapat menyesuaikan gaya mereka berdasarkan situasi dan kebutuhan anggota tim. Keuntungan dari penerapan gaya situasional yaitu fleksibel dan adaptif. Gaya kepemimpinan ini juga dapat berdampak pada kepuasan kerja, dengan memperhatikan preferensi, kebutuhan dan harapan individu dalam tim. Komitmen juga dapat dipengaruhi

oleh gaya kepemimpinan situasional, pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan memperhatikan tingkat keterampilan dan komitmen anggota tim dapat membangun hubungan yang kuat dan meningkatkan komitmen mereka terhadap tim dan tujuan yang dikejar. Adapun kekurangan pada gaya ini yaitu membutuhkan pemahan yang baik tentang berbagai gaya kepemimpinan dan kapan menerapkannya.³²

e) **Gaya Kepemimpinan Visioner**

Kepemimpinan visioner merupakan upaya menata suatu kelemahan lembaga menjadi kekuatan dan menata tantangan lembaga menjadi peluang untuk mencapai visi bersama sekolah.³³

Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan dan pemimpin yang efektif seringkali mampu menyesuaikan gaya mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim mereka.

2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin*, mempunyai awalan *pe* dan akhiran *an* yang menunjukkan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu, kata *pimpin* mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengkoordinasikan individu atau

³² Muhammad Suban Iswahyudi, Umalihayati, Kasanusi et al., *Gaya Kepemimpinan* (Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023), h. 77.

³³ Hilal Mahmud, *Membangun Budaya Sekolah Efektif Melalui Kepemimpinan Visioner*. Jurnal Ijer, Vol 1 No. 2 Tahun 2016.

kelompok agar terwujud hubungan kerjasama dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁴ Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, dan perlu memaksa orang lain agar minat menerima pengaruh selanjutnya dan berbuat sesuatu dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu.³⁵ Sedangkan transformasional berawal dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda.

Konsep kepemimpinan transformasional awalnya diperkenalkan oleh ahli kepemimpinan W. Downton, kemudian dikembangkan oleh James MacGregor Burns. Menurut Burns kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka, pemimpin transformasional harus mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama.³⁶

Kepemimpinan transformasional ialah suatu cara atau gaya yang digunakan seorang pemimpin, dimana seorang pemimpin mampu mengubah bawahannya untuk berkembang, dengan cara menambah, mengurangi atau menata kembali sistem yang ada untuk kepentingan organisasi atau lembaga.

³⁴ Sari Rahayu, Revita Yanuasrsari, Cucu Suwandana, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan* (JI Rappocini: CV. Tohar Media, 2023), h. 79.

³⁵ Munir Yusuf, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 6 No. 2 (April) Tahun 2023.

³⁶ Syawal Gultom, Dionisius Sihombing, *Kajian Perilaku Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2024), h. 25.

Dengan demikian kepemimpinan transformasional merupakan proses memimpin dengan mengambil sikap, perilaku, dan tindakan untuk meningkatkan kesadaran pengikut tentang sesuatu yang benar, mengembangkan kematangan motivasi kinerjanya, serta mendorong dirinya melampaui minat pribadi demi kesejahteraan bersama. Melalui kepemimpinan ini dapat menciptakan ruang bagi pemimpin dan pengikutnya untuk saling bekerja sama mencapai tujuan dan mewujudkan visi lembaga pendidikan.

Hugh Busher menyatakan kepemimpinan transformasional sangat penting untuk mewujudkan perbaikan dilembaga pendidikan.³⁷ Sedangkan James M. Burns mengartikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu kepemimpinan yang menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upaya meningkatkan kesadaran mereka mengenai masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka guna mereformasi institusi. Griffin & Moorhead mendefinisikan pengertian kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin untuk mampu mengakui suatu kebutuhan atau perubahan situasi, mencapai visi sesuai petunjuk perubahan, dan menjalankan perubahan secara efektif.³⁸

Kepemimpinan transformasional secara konsep dan teori lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi

³⁷ Hugh Busher, *Understanding Educational Leadership: People, Power And Culture*, (Englang, open university: 2006), h. 145.

³⁸ Griffin, *Kepemimpinan Transformasional* (Tangerang: Indigo Media, 2011), h.30.

pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan.

Menurut Suarga kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu. Yaitu dengan cara melakukan penerapan dalam kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercayai, dihargai, dan loyal serta respek terhadap pemimpinnya.³⁹ Dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional itu merupakan seorang pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi anggotanya dengan cara tertentu. Seorang pemimpin pastinya memiliki cara yang berbeda untuk mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin harus dapat membuat anggotanya merasa dipercayai dan dihargai. Dengan begitu, anggota atau bawahan tersebut dapat menghargai pemimpinnya.

Gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang membangkitkan bawahan bisa berpikiran untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi agar karyawan memiliki kepercayaan dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.⁴⁰

Kepemimpinan model ini dikatakan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu mentransformasikan organisasi yang biasa menjadi organisasi yang kompetitif dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu kepemimpinan ini diklaim sebagai suatu perspektif kepemimpinan yang menjelaskan para pemimpin

³⁹ Suarga, Suarga. 2017. "Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(1):23–33.

⁴⁰ Tasdin Tahrim, dkk, Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah. *Jurnal Konsepsi*, Vol 13 No. 3 (November) Tahun 2024.

yang mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan pemodelan visi untuk unit organisasi atau unit kerja, dan menginspirasi bawahan untuk berjuang mewujudkan visi tersebut.⁴¹

Pola dan sistem kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan aktivitas pembelajaran tugas seorang kepala sekolah dan guru. Ketika seorang guru melakukan aktivitas pembelajaran disekolah sama artinya guru tersebut melakukan aktivitas kepemimpinan terhadap murid-muridnya. Demikian juga seorang kepala sekolah dalam mengelola keberlangsungan pembelajaran dan aktivitas kerja guru-guru dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah dan guru bersama-sama menjalankan sistem dan pola kepemimpinan sesuai tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. Demikianlah proses kepemimpinan itu melekat dalam diri masing-masing kepala sekolah dan guru. Kepemimpinan disuatu sekolah dikelola oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, luwes dalam melaksanakan tugasnya.⁴²

Keberhasilan seorang kepala sekolah dalam mengelola sekolah, ditentukan oleh dua faktor yaitu: 1) kemampuan inivasi kepala sekolah, yaitu keberanian melakukan sesuatu yang baru, mengidentifikasi berbagai kebutuhan, dan memanfaatkan peluang yang terbuka bagi pencapaian tujuan sekolah; 2) tingkat

⁴¹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 124.

⁴² Dodi Ilham, Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 11 No 2 (Agustus), tahun 2021.

efisien dan efektivitas yang dapat dicapai dalam gerak organisasi sekolah yang dipimpinnya.⁴³

Menurut Purwanto peran dan fungsi kepala sekolah ada lima antara lain; a) merumuskan visi, misi, tujuan dan strategi pencapaian untuk menetapkan arah pendidikan di sekolah; b) membuat struktur organisasi sebagai bagian dari mengorganisasi sekolah dengan menetapkan staff dan fungsi serta tugas masing-masing staff; c) mampu menggerakkan bawahan dalam rangka memberikan motivasi melalui kegiatan internal marketing serta memberikan motivasi melalui kegiatan internal marketing serta memberikan contoh eksternal marketing; d) melakukan pengawasan dengan mengadakan supervisi, membimbing semua stakeholders sekolah; e) melaksanakan evaluasi proses dan hasil pendidikan meningkatkan kualitas pendidikan untuk memecahkan permasalahan dan menanggulangi konflik yang terjadi.⁴⁴

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional ,terdapat tujuh peran utama kepala sekolah, diantaranya sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah Sebagai Edukator atau Pendidik

Kepala sekolah sebagai edukator bertugas melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Memahami makna edukator tidak hanya sebagai pendidik saja, akan tetapi seorang edukator harus memahami tentang makna pendidikan, tujuan pendidikan, dan strategi pelaksanaan program pendidikan. Tentunya, seorang kepala sekolah harus mempunyai program kerja yang akan

⁴³ Mukhtar, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Fifamas, 2004), h. 76-77.

⁴⁴ Prihantini, Kadoyo, Novitasari et al., *Kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan nilai, moral dan karakter keputusan peserta didik* (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2020), h. 100.

memajukan dan meningkatkan organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Menurut Wahjosumidjo, sebagai seorang edukator dia harus mampu menanamkan dan memajukan paling tidak empat macam nilai, yaitu ; 1) mental, hal- hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia, 2) moral, hal- hal yang berhubungan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap, dan kewajiban, atau moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti, dan kesusilaan, 3) fisik, hal- hal yang berhubungan dengan kondisi jasmani, atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah, dan 4) artistik, hal- hal yang berkaitan dengan kepakaan manusia terhadap seni dan keindahan.

2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah juga bisa dikatakan sebagai manajer, dalam hal ini kepala sekolah juga mempunyai tugas: menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijakan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur proses belajar mengajar, mengatur administrasi ketata usahaan siswa, ketenangan, sarana dan prasarana, dan keuangan sekolah (RAPBS), mengatur organisasi siswa intra sekolah (OSIS) dan mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat dan instansi lainnya.

3. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki sejumlah aktivitas dalam menyelenggarakan administrasi, seperti: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan, kurikulum, kesiswaan,

ketatausahaan, ketenagaan, kantor, keuangan, perpustakaan, laboratorium, ruang keterampilan/ kesenian, bimbingan konseling, UKS, OSIS, gedung serba guna, media dan gudang.

4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas menyelenggarakan kegiatan supervisi pengajaran mengenai; proses belajar mengajar, kegiatan bimbingan dan konseling, kegiatan ekstra kurikuler, kegiatan ketatausahaan, kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan instansi terkait, sarana dan prasarana, dan kegiatan OSIS.

5. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin (Leader)

Kepala sekolah sebagai pemimpin bertugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, antara lain; dapat dipercaya, jujur dan tanggung jawab, memahami kondisi guru, karyawan, dan siswa, memiliki visi dan memahami misi, mengambil keputusan intern dan ekstern sekolah, dan membuat, mencari dan memilih gagasan baru.

6. Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala sekolah sebagai inovator memiliki tugas sebagai berikut ; melakukan pembaharuan dibidang KBM, BK, ekstra kurikuler, dan pengadaan, melaksanakan pembinaan guru dan karyawan, dan melakukan pembaharuan dalam menggali sumberdaya di komite sekolah dan masyarakat.

7. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator memiliki tugas sebagai berikut; mengatur ruang kantor yang konduktif untuk bekerja, mengatur ruang kantor yang

konduktif untuk KBM/ BK, mengatur ruang laboratorium yang konduktif untuk praktikum, mengatur ruang perpustakaan yang konduktif untuk belajar, mengatur halaman dan lingkungan sekolah yang sejuk dan teratur, menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru dan karyawan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara sekolah dan lingkungan, dan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.⁴⁵

Kepala sekolah merupakan karir tertinggi dari seorang guru. Penunjukan dan pengangkatan kepala sekolah harus bahkan wajib memenuhi persyaratan yang sangat banyak. Persyaratan yang baku tersebut diantaranya pernah menjadi salah satu pembina, wakil kepala sekolah, menguasai berbagai manajemen sekolah, mampu memimpin, berwibawa, adil, mampu melaksanakan tugas- tugas dalam kepemimpinan, mampu mewujudkan visi dan misi sekolah.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan pada sebuah sekolah, semua peran serta stakeholder baik pemerintah, masyarakat maupun guru harus bahu membahu. Disamping itu, peran tenaga pendidik haruslah menjadi tulang punggung utama. Suatu institusi pendidikan yang dikatakan bermutu dapat dilihat dari persentasi kelulusan yang tinggi, banyaknya lulusan yang diterima di perguruan tinggi, sekolah yang aman, nyaman dan kondusif, tenaga pendidik yang berkualitas dan banyak indikator- indikator lainnya.

Kemudian, yang tidak kalah pentingnya untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu pada sebuah sekolah adalah peran kepala sekolah sebagai top manager. Namun saat ini, banyak kepala sekolah gagal memimpin sekolah yang

⁴⁵ Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 102.

dipimpinnya menjadi sekolah yang bermutu. Sehingga muncul slogan di masyarakat bahwa: “Sekolah tanpa guru tidak akan sukses, tetapi sekolah tanpa kepala sekolah asalkan ada guru maka program pendidikan di sekolah tetap bisa dilaksanakan. Dengan demikian, fungsi kepala sekolah dianggap sudah tidak terlalu berpengaruh. Maka dari itu untuk mendapatkan kepala sekolah yang baik dan ideal serta dapat membuat maju dan berkembang dalam organisasi pendidikan, maka berikut karakteristik kepala sekolah yang ideal, antara lain :

- a. Memiliki visi dan misi dan strategi yang jelas.
- b. Mampu mengkoordinasi dan menyetarakan sumber daya dengan tujuan yang jelas.
- c. Mampu mengambil keputusan secara terampil.
- d. Toleran terhadap perbedaan pada setiap orang, tetapi tidak toleran terhadap orang-orang yang meremehkan kualitas, prestasi, standar, dan nilai-nilai.
- e. Melakukan mobilisasi terhadap sumber daya.
- g. Mengelola dan menganalisis sekolah.
- h. Menggunakan input manajemen.
- i. Menjalankan perannya sebagai manajer.
- j. Melaksanakan dimensi-dimensi tugas, proses, lingkungan, dan keterampilan personal.
- k. Merumuskan sasaran.
- l. Memilih fungsi-fungsi yang diperlukan untuk menncapai sasaran.
- m. Melakukan analisis SWOT.
- n. Mengupayakan langkah-langkah untuk meniadakan persoalan.

o. Menggalang team work yang cerdas dan kompak.⁴⁶

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan dan memanfaatkan orang-orang yang ada di lembaga tersebut melalui kepemimpinannya.

b. Model dan Fungsi Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini di anggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang model kepemimpinan transformasional.

Model kepemimpinan berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga berusaha untuk meningkatkan moral dan motivasi pengikut mereka melalui visi yang kuat dan inspirasi. Kepemimpinan transformational memiliki beberapa pola model kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1) Model Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah jenis kepemimpinan dimana pemimpin memiliki daya tarik, energi dan pembawaan luar biasa dan pesona pribadi yang kuat yang memungkinkan mempengaruhi orang lain untuk menginspirasi dan

⁴⁶ Djamaluddin Ancok, *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*, (Jakarta: Erlangga, 2020), h.130.

memotivasi pengikut dengan cara yang sangat efektif. Pemimpin kharismatik sering dilihat sebagai individu yang memiliki visi yang jelas dan mampu mengartikulasikan visi tersebut dengan cara yang memikat, sehingga pengikut merasa terdorong untuk mendukung dan mengikuti mereka.

Kepemimpinan kharismatik dapat sangat efektif dalam menginspirasi dan memotivasi pengikut, tetapi juga memerlukan keseimbangan dengan pendekatan yang lebih inklusif dan kolaboratif untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

2) Kepemimpinan Motivational Inspiration

Model kepemimpinan inspiratif dan motivational adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut melalui visi, komunikasi yang efektif, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Model ini mencakup beberapa prinsip yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, komitmen, dan kepuasan pengikut dengan cara yang berfokus pada elemen inspirasi dan motivasi.

Model kepemimpinan ini menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dengan menggunakan pendekatan yang berfokus pada visi, komunikasi, dan perhatian terhadap individu, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan produktif.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Model kepemimpinan partisipatif adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan partisipasi aktif dan kolaborasi semua anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin partisipatif mendorong keterlibatan, masukan,

dan tanggung jawab dari bawahannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang demokratis dan inklusif.

Untuk mewujudkan hal tersebut pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Dalam sistem inipun, pola komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.

4) Kepemimpinan Managerial Grid

Model managerial grid adalah seorang pemimpin selain harus lebih memikirkan mengenai tugas-tugas yang akan dicapainya juga dituntut untuk memiliki orientasi yang baik terhadap hubungan kerja dengan bawahannya. Artinya, seorang pemimpin tidak hanya memikirkan pencapaian tugas tanpa memperhitungkan faktor hubungan dengan bawahannya, sehingga seorang pemimpin dalam mengambil suatu sikap terhadap tugas, kebijakan-kebijakan yang perlu diambil, proses dan prosedur penyelesaian tugas, maka saat itu juga pemimpin harus memperhatikan pola hubungan dengan bawahannya secara baik.⁴⁷

Model ini membantu pemimpin untuk memahami gaya kepemimpinan mereka dan bagaimana mereka dapat meningkatkan efektivitas mereka dengan menyeimbangkan perhatian terhadap orang. Model ini juga digunakan sebagai alat

⁴⁷ Nur Zazin, *Kepemimpinan Transformasional Plus Memahami Politik Mengelola Konflik Organisasi* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2024), h. 37-38.

pengembangan untuk membantu pemimpin mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih holistik.

Kepemimpinan transformasional, menurut James MacGregor Burns dan Bernard M. Bass, memiliki berbagai fungsi yang mencakup:⁴⁸

1) Menginspirasi dan Memotivasi

Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan dengan visi dan aspirasi yang kuat. Mereka memandu anggota tim menuju tujuan yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.

Jadi, agar tujuan dalam suatu kelompok tercapai sesuai keinginan, diperlukan seorang pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan dengan kuat.

2) Pengembangan Diri

Pemimpin transformasional berperan dalam mengembangkan potensi individu di dalam tim. Mereka memberikan pelatihan, bimbingan, dan dukungan untuk membantu anggota tim tumbuh dan berkembang secara profesional dan pribadi.

Jadi, agar terjadi perubahan yang lebih baik dalam suatu kelompok dibutuhkan adanya pengembangan diri secara profesional maupun pribadi, hal tersebut haruslah diketahui seorang pemimpin yang transformasional.

⁴⁸ snaini Muallidin, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritik dan Empiris* (Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), h. 8.

3) Peningkatan Kinerja

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja tim secara signifikan. Melalui dorongan, pemimpin ini mendorong bawahan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Dapat disimpulkan menjadi pemimpin yang transformasional harusnya mampu menggerakkan kelompoknya agar standar kinerja dapat tercapai secara efektif, dengan begitu secara perlahan akan terjadi peningkatan kinerja.

4) Promosi Kreativitas dan Inovasi

Pemimpin transformasional merangsang kreativitas dan inovasi di dalam tim. Mereka mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan berani mengambil risiko.

Dapat disimpulkan seorang pemimpin harus terus berinovasi dan mampu mengasah kreatifitas bawahan untuk berani menyampaikan pendapatnya, dan mampu mengambil resiko.

5) Pengaruh Etis

Kepemimpinan transformasional seringkali dihubungkan dengan tingkat etika yang tinggi. Mereka menginspirasi bawahan untuk mengikuti prinsip-prinsip etis dalam pekerjaan mereka.

Jadi, sebagai seorang pemimpin layaknya mampu mencontohkan perilaku dan etika yang baik, agar bawahan dapat mengikuti perilaku dan etika baik yang dilakukan oleh pemimpin.

6) Perubahan Organisasi

Pemimpin transformasional mampu mempengaruhi perubahan positif dalam budaya dan praktik organisasi. Mereka mendorong perubahan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Dapat disimpulkan pemimpin harus dapat membawa perubahan yang baik pada suatu organisasi, baik dari segi budaya maupun praktik dalam organisasi.

7) Dukungan Emosional

Pemimpin transformasional memberikan dukungan emosional kepada anggota tim. Mereka mendengarkan, memahami perasaan bawahan, dan menciptakan hubungan yang kuat berdasarkan saling percaya.

Jadi, seorang pemimpin hendaknya mampu mendengarkan keluhan bawahan, memberi dukungan, dan mampu mempererat hubungan pemimpin dengan bawahan dan kepada sesama bawahan.

c. Prinsip/Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat diimplementasikan jika berpedoman pada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Prinsip merupakan acuan atau pedoman, dan menjadi ciri khas tersendiri. Yang artinya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri, berbeda dengan yang lain. Terdiri dari beberapa prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional yaitu:

1. Pandai mengungkapkan rasa

Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dipercaya.

2. Kemampuan membangun semangat

Pemimpin harus mempunyai diri yang hangat dan aura semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk bawahannya juga. Ketika bawahan termotivasi dengan pemimpin, akan mudah pemimpin mengontrolnya.

3. Inovasi

Salah satu terobosan ide adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap siaga dengan perubahan yang ekstrem, dan berusaha secepat mungkin untuk adaptasi. Dengan inovasi perusahaan atau organisasi akan tetap bertahan walaupun diterpa perubahan zaman.

4. Saling talong menolong

Sikap ini harus ditanamkan kepada setiap anggota, tidak terkecuali pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah saling menolong dan saling menutupi kekurangan.

5. Terbuka

Sikap terbuka harus dimiliki oleh pemimpin pada gaya ini. Karena pemimpin berkomunikasi oleh bawahan secara dua arah, dengan itu harus menerima saran dan kritik secara lapang dada.

6. Simplikasi

Keberhasilan kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis, dan transformasional yang dapat menjawab pertanyaan : kemana kita akan melangkah.

7. Motivasi

Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya ia dapat mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul – betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif bagi dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.

8. Memfasilitasi

Merupakan kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat didalamnya.

9. Mobilitas

Pengalokasian semua sumberdaya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab. Kesiagaan Kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

10. Komitmen

Untuk selalu menyelesaikan masalah dengan baik dan tuntas. Untuk itu diperlukan pengembangan disiplin, spritualitas, emosi dan fisik serta komitmen.⁴⁹

d. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional mempunyai sejumlah karakteristik yang melekat. Bass dan Avolio menyatakan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana faktor- faktor tersebut satu dengan yang lainnya saling berkaitan. Faktorfaktor tersebut terdiri dari :

1. Pengaruh yang diidealkan/ Karismatik

Karismatik adalah sifat- sifat keteladanan yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat- sifat yang dikagumi pengikut dari pimpinannya. Perwujudan sifat keteladanan antara lain adalah memberi contoh bagaimana ia berperilaku dalam melayani orang lain, khususnya dalam melayani karyawan sebagai mitra kerjanya.

2. Stimulasi intelektual

Dalam menunjukan aspek stimulasi intelektual, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih fokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat karyawan atau bawahannya bergairah untuk mengemukakan gagasannya.

⁴⁹ Nur Aida. Konsep Kepemimpinan Transformasional. Jurnal ilmiah Indonesia 1 no. 1 (2021). 5

3. Kepedulian secara perorangan Kepedulian secara perseorangan

Ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karir dan kehidupan mereka.

4. Motivasi yang inspirasional

Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita- cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi makna. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya. Pemimpin juga menginspirasi pengikut agar mencapai karir yang setinggi- tingginya dimasa depan, menanamkan semangat dan memberikan hal- hal yang positif kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kualitas dan kinerja bawahannya.

Kemudian karakteristik dan pendekatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan mengadaptasi Luthans adalah :

1. Karisma Kepala sekolah mampu mentransformasi visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan dari seluruh sumberdaya manusia yang ada disekolah.
2. Inspirasi Kepala sekolah mengkomunikasikan harapannya, menggunakan simbol- simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana, sehingga mampu menjadi inspirasi.

4. Stimulasi intelektual Kepala sekolah menunjukkan kemampuan intelegensi, rasional serta pemecahan masalah dengan bijak dan penuh pertimbangan.
5. Perhatian secara individual Berkaitan dnegan erhatian kepala sekolah secara personal seluruh sumberdaya manusia yang ada di sekolah, sehingga kepala sekolah mampu memahami pikiran dari tiap- tiap orang yang ada di sekolah.⁵⁰

e. Penerapan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi para karyawan dengan memberikan motivasi, menciptakan suasana yang kondusif yang dapat memacu peningkatan prestasi bawahannya.

Organisasi yang sukses memiliki pemimpin yang memandang bawahannya sebagai aset, bukan hanya sekedar faktor produksi yang memerlukan biaya. Yang melihat dan menganggap bawahan sebagai aset yang harus dikembangkan agar dapat menciptakan nilai bagi suatu organisasi. Dengan memotivasi dan mengembangkan potensi bawahan, maka feedback yang didapat adalah bentuk komitmen dan loyalitas bawahan terhadap organisasi, yang secara langsung mempengaruhi kinerja bawahan. Berbagai macam gaya kepemimpinan telah berkembang diantaranya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan traksasional.⁵¹

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi, dan perilaku karyawan dimana terjadi peningkatan

⁵⁰ Tatty Rosmiati, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 157.

⁵¹ Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*, (Bandung: Mizan Pustaka, 2017), h. 23.

3 (tiga) kepercayaan kepada pemimpin, yaitu: motivasi, kepuasan kerja, serta mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Yukl, gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antar pemimpin dan karyawannya yang melibatkan hubungan.

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

Menurut Tony dan Marianne, kepemimpinan transformasional perlu diterapkan di sekolah karena :

1. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam proses perubahan.

2. Mendorong bawahan membentuk kelompok sosial dan membangun tradisi saling mendukung selama proses perubahan.
3. Membuka peluang feedback positif bagi semua pihak yang terlibat dalam perubahan.
4. Sensitif terhadap outcomes proses pengembangan dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi feedback yang dibutuhkan.⁵²

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini adalah zaman dimana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini sesuai dengan konsep Maslow yang menyatakan bahwa manusia pada era ini memiliki kebutuhan yang berkembang hingga pada keinginan untuk dapat mengaktualisasikan diri. Seseorang dengan gaya kepemimpinan ini adalah seorang pemimpin yang nyata yang menginspirasi timnya secara konstan dengan visi masa depan bersama.

Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menjawab tantangan perubahan yang terjadi pada saat ini. Perubahan yang terjadi akibat adanya kemajuan di berbagai bidang kehidupan manusia, tidak terkecuali perubahan pada kebutuhan individu, yaitu individu yang ingin mengaktualisasikan dirinya, yang berdampak pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap individu tersebut. Kepemimpinan transformasional tidak saja memperhatikan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan penghargaan, tetapi menumbuhkan kesadaran bagi para

⁵² Heni Handoko, Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan. Jurnal ekonomi dan bisnis Indonesia, Vol 11 No. 1 (September 2014), h. 10.

pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan memperhatikan faktor manusia, kinerjanya, dan pertumbuhan dari organisasinya.

3. Budaya Mutu

a. Pengertian Budaya Mutu

Kata budaya berasal dari bahasa sangsakerta yakni *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari kata *buddhi*, yang berarti akal atau budi. Budaya juga dikenal sebagai kultur, yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *culture*.⁵³ Budaya dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan akal dan pikiran manusia dalam menjalani kehidupan.

Edward Burnett Tylor menegemukakan bahwa budaya merupakan keseluruhan yang kompleks, yang didalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat. Sedangkan menurut Koentjaraningrat, budaya merupakan sistem gagasan dan rasa, sebuah tindakan serta karya yang dihasilkan oleh manusia didalam kehidupannya yang bermasyarakat, yang dijadikan kepunyaannya dengan belajar.⁵⁴

Definisi budaya tersebut mengandung unsur sistem religi, sistem organisasi kemasyarakatan, sistem pengetahuan, bahasa, kesenian, sistem mata pencaharian hidup, dan sistem teknologi dan peralatan. Budaya terbagun atas dasar pola pikir, pola rasa, dan pola karya. Terkait dengan organisasi, masing-masing organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda tergantung dari nilai dan tradisi yang

⁵³ Yesri Esau Talan, Made Nopen Supriadi, *Interkultural Komunikasi Injil di Suku Boti* (Yogyakarta: PBMR ANDI, 2020), h. 35.

⁵⁴ Arina Restian, Kunchayono, Delora Jantung, *Pembelajaran Seni Budaya SD* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2019), h. 3.

dipunyai. Perbedaan budaya di organisasi akan terlihat dari perilaku bawahan dalam bekerja.

Mutu merupakan suatu proses penetapan dan pemenuhan standar pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan sehingga konsumen, produsen, dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Dalam proses penetapan mutu lembaga pendidikan perlu melihat faktor-faktor peningkatan mutu dari banyak sisi, dan tidak hanya puas terhadap hasil dari proses pengakuan terakreditasi saja melainkan memiliki motivasi tinggi terhadap peningkatan mutu atau pelampauan mutu dari standar mutu yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Juran mutu adalah kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya. Sedangkan menurut Deming mutu harus bertujuan memenuhi kebutuhan pelanggan sekarang dimasa mendatang.⁵⁵ Bagi setiap insitusi mutu adalah agenda utama dan merupakan tugas yang paling penting.

Budaya mutu adalah sebuah sistem nilai organisasi yang menghasilkan sebuah lingkungan yang kondusif untuk mendirikan dan meningkatkan mutu secara berkelanjutan.⁵⁶ Budaya mutu sekolah sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar sekolah belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada

⁵⁵ Waroqah Akbar, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019), h. 29.

⁵⁶ *Manajemen Mutu Terpadu (MMT-TQM) Teori & Penerapan di Lembaga Pendidikan*, Yogyakarta. UNY Press: 2015), cet. Pertama, h. 65.

anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya mutu sekolah merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai sekolah yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh sekolah sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam sekolah.

Budaya mutu berperan sebagai alat untuk melakukan integritas, fungsi budaya mutu ialah:

1. Budaya mutu sebagai pembeda antara sekolah yang satu dengan sekolah lain.
2. Budaya mutu sebagai pembentuk identitas dari sekolah.
3. Budaya mutu sebagai perekat sekolah.
4. Budaya mutu sebagai alat kontrol.

Adapun elemen-elemen budaya mutu sekolah antara lain:

1. Informasi kinerja dan kualitas
2. Pemberian wewenang
3. Penghargaan
4. Kerja sama
5. Jaminan kerja
6. Keadilan
7. Kompensasi
8. Rasa ikut memiliki.⁵⁷

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya mutu adalah sistem nilai dalam organisasi yang kondusif untuk diterapkan peningkatan mutu

⁵⁷ Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2016), hlm 245.

berkelanjutan. Budaya mutu terdiri dari: tata nilai, tradisi, prosedur, dan ekpetasi yang mendukung mutu.

b. Karakteristik Budaya Mutu

Sebagai dasar apakah sekolah itu sudah memahami nilai-nilai budaya atau belum maka perlu mengetahui karakteristik budaya mutu. Karakteristik budaya mutu meliputi:

- 1) Komunikasi yang terbuka.
- 2) Kemitraan internasional yang saling mendukung.
- 3) Pendekatan kerjasama tim dalam proses dan salam mengatasi masalah.
- 4) Obsesi terhadap perbaikan terus-menerus.
- 5) Perlibatkan dan pemberdayaan karyawan secara luas.
- 6) Meningkatkan masukan dan feed back dari pelanggan.

Karakteristik dari budaya tersebut akan membuat kondisi disekolah menjadi kondusif sehingga tata cara antara bawahan dan atasan akan menjadi nyaman dan menyenangkan. Kondisi ini akan terlihat manakala tidak adanya jurang pemisahan antara bawahan dan atasan dalam situasi yang menyenangkan namun tetap dalam situasi kedinasan.⁵⁸

Dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya mutu akan terwujud manakala suasana kerja disekolah itu terlihat kondusif. Hubungan antara pengawas, kepala sekolah dan guru terlihat harmonis. Untuk mewujudkan kondisi yang kondusif memerlukan beberapa hal penting, yakni perlunya informasi

⁵⁸ Sudjatmoko, *Leader Transformasional* (Jawa Tengah: Penambahan Senopati, 2015), h. 36.

sekolah yang berpedoman pada orisinalitas informasi, informasi membangun, kejelasan sumber informasi dan informasi sebagai umpan baik.

4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.⁵⁹

Kepemimpinan memerlukan kemampuan intelektual untuk mengelola segala tugas yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama dan kepemimpinan memerlukan kemampuan untuk mengkoordinasi, memfasilitasi, memberikan motivasi dan arahan kepada pegawai baik secara individual atau kelompok. Dalam dunia Pendidikan, pelaksanaan proses mengajar belajar disekolah akan berjalan dengan baik apabila kepala sekolah selaku pemimpin dapat membagi tugas guru-guru yang dipimpinnya secara proporsional.

Teori kepemimpinan transformasional yang dibangun atas gagasan Burns, tingkat sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk

⁵⁹ Raimond Napitupulu, *Dasar-Dasar Ilmu Kependidikan* (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h. 3.

melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.⁶⁰

Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikut dengan:

- 1) Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan.
- 2) Mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri.
- 3) Mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi.⁶¹

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan model dan gaya kepemimpinan. Model dan gaya kepemimpinan kepala sekolah bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi ada nilai-nilai yang mendasarinya. Nilai-nilai adalah pembentukan budaya dan merupakan dasar dan landasan bagi perubahan dalam hidup pribadi atau kelompok. Terlepas dari model dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah juga mempunyai peranan penting dalam membangun serta melestarikan budaya mutu di sekolah, untuk membentuk karakter lembaga sebagai identitas yang dapat membedakan dengan lembaga yang lain, maka kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut untuk melestarikan budaya mutu yang sudah ada.

Budaya mutu adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh

⁶⁰ Armansyah, *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja* (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022), h. 21.

⁶¹ Kadek Dwika, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Karyawan* (Jawa Barat: Penerbit Adab, 2024), h. 59.

organisasinya.⁶² Budaya mutu sekolah merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh warga sekolah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah internal dan eksternal yang mereka hadapi.

Manfaat budaya mutu antara lain: 1) budaya mutu menciptakan perbedaan yang jelas antara satu budaya mutu sekolah dengan budaya mutu sekolah yang lain, 2) budaya mutu membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota sekolah, 3) budaya mutu mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan-kepentingan individu, 4) budaya mutu meningkatkan kemantapan sistem sosial.⁶³

Budaya yang kuat adalah sebuah kunci kesuksesan sebuah budaya mutu, karena budaya mutu mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menerjamaahkan nilai-nilai budaya mutu kedalam lingkungan internal dan eksternal terutama bagi anggotanya.

Nilai-nilai budaya mutu yang diterapkan disekolah akan mampu menyerap informasi demi kemajuan sekolah ditandai adanya tingkat orisinalitas informasi yang bersifat membangun, kejelasan sumber dan informasi tersebut merupakan umpan balik untuk perbaikan waktu mendatang. Perlunya memberdayakan bawahan untuk memenuhi budaya yang ditandai adanya wujud pengendalian diri, perlunya inovasi yang disertai dengan sistem pembagian tugas yang merata.

⁶² Juni Muhanis, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jawa Barat: Goresan Pena, 2016), h. 52.

⁶³ Juri Wahanato, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam mengembangkan budaya mutu* (Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2020), h. 116.

Upaya ini perlu didukung adanya kerja sama tim secara harmonis dengan cara selalu berkomunikasi terbuka antartim, mengutamakan kemitraan yang saling mendukung, berupaya agar mampu meringankan beban atasan, dan meredam konflik antar teman.

Kondisi yang kondusif dalam situasi kerja disekolah merupakan cerminan dari nilai-nilai budaya mutu. Kondisi ini tidak begitu saja terwujud manakala tidak ada pengelola utama untuk mewujudkannya. Peranana kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai salah satu alternatif dalam mewujudkan hal tersebut yang sangat diperlukan. Sifat utama kepemimpinan ini yakni sebagai agen perubahan yang bersifat visioner. Implikasinya kepala sekolah akan membuat program jangka panjang, menengah dan pendek. Program itu menuju kearah kualitas sekolah. Proses penyusunan program itu melibatkan bawahan dengan mengutamakan sistem kerja tim.

Upaya untuk menciptakan budaya mutu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah. Proses pengembangan budaya mutu di sekolah tidak lepas dari peranan para pemimpin. Sebagai pemimpin di sekolah , kepala sekolah memegang peran penting dalam membangun budaya mutu di sekolah. Kepala sekolah harus mampu menggunakan kepemimpinannya. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong semua warga di sekolah untuk bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi aktif dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Peningkatan budaya mutu melalui manajemen sekolah oleh kepala sekolah dapat dilakukan melalui tahap perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan.

1) Tahap Perencanaan

Kepala sekolah menyampaikan program mutu sekolah sesuai visi misi dan tujuan sekolah antara lain peningkatan mutu proses pembelajaran, budaya mutu dan orang tua, masyarakat dan para siswa. Pada pertemuan tersebut kepala sekolah menyampaikan tugas dan kewajibannya masing-masing.

2) Tahap Pengorganisasian

Pada tahap pengorganisasian kepala sekolah menyampaikan struktur organisasi:

- a) Kepala sekolah menyampaikan tupoksi masing-masing pengurus sekolah.
- b) Kepala sekolah membentuk wali murid.
- c) Memberikan tugas dan wewenang secara penuh kepada masing-masing personil sesuai dengan bidang tugasnya baik guru, wali murid dan komite sekolah.
- d) Mendelegasikan wewenang.

3) Tahap Kepemimpinan

a) Kepala sekolah mengkomunikasikan harapan-harapan yang baik terhadap budaya mutu sekolah sesuai visi misi dan tujuan sekolah kepada warga sekolah. Kepala sekolah mengajak semua guru, karyawan, komite sekolah dan orang tua untuk sama-sama menyusun program mutu sekolah. Kepala sekolah harus mengajari guru atau karyawan yang belum memiliki kompetensi melalui KKG,

maupun workshop pendampingan. Kepala sekolah juga selalu mengajak orang tua/wali dan komite agar ikut membantu baik penggalan dana, ide gagasan dan sebagainya.

b) Kepala sekolah ikut berpartisipasi aktif pada setiap kegiatan ikut memotivasi, sehingga yang semula warga sekolah tidak antusias menjadi antusias, yang semula tidak komitmen menjadi komitmen, warga sekolah yang semula tidak mendukung program sekolah mendukung program sekolah.

c) Warga sekolah mendukung dan melaksanakan program mutu sekolah. Guru melaksanakan pembelajaran inovatif, karyawan bekerja sesuai tupoksinya komite dan orang tua mendukung program sekolah. Kepala sekolah harus berani mendelegasikan tugas dan wewenang kepada warga sekolah sesuai tupoksinya.

4) Tahap Pengawasan

1) Kepala sekolah mengevaluasi kegiatan setiap tahunnya bersama seluruh warga sekolah.

2) Menindaklanjuti hasil evaluasi.

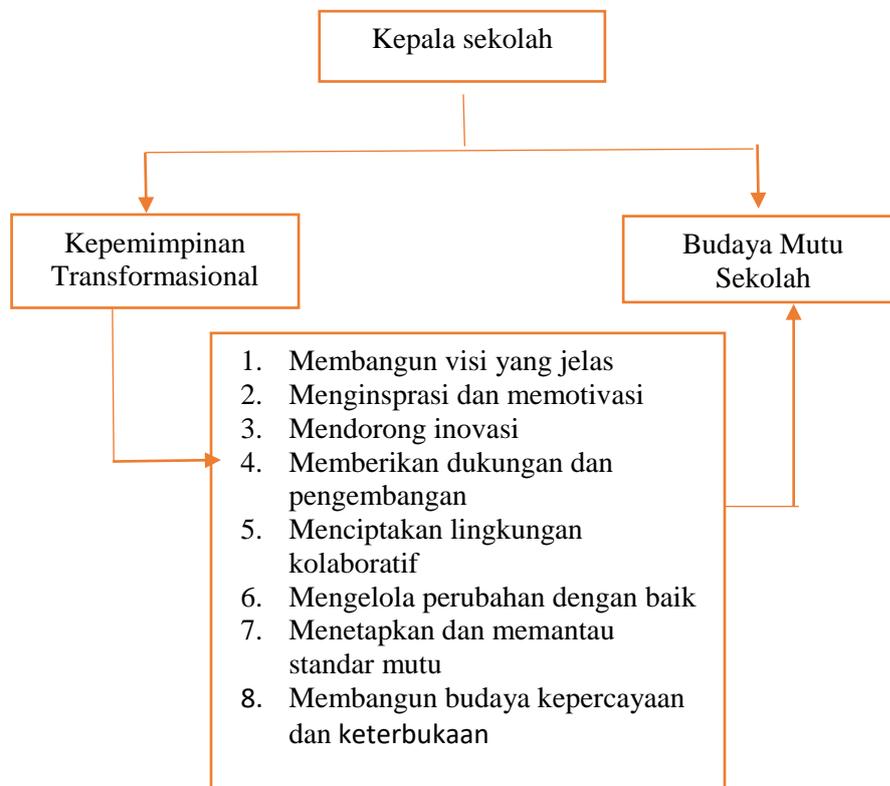
3) Memberi penghargaan pada warga sekolah yang berprestasi.⁶⁴

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan ujung tombak dan motor penggerak suatu lembaga pendidikan karena kepala sekolah mempunyai tanggung jawab penuh terhadap sekolah, jadi seorang kepala sekolah harus bias memberikan perubahan yang baik dan untuk kedepan dan kemajuan Pendidikan yang dipimpinnya.

⁶⁴ Teguh Riyanta. Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 12, No 2 (2016). 8

C. Kerangka Fikir

Dari review literature yang dilakukan peneliti, kerangka fikir untuk penelitian ini disusun berdasarkan penelitian terdahulu dan konsep-konsep sekaitand dengan kepemimpinan transformasional dan budaya mutu. Kerangka fikir tersebut diilustrasikan pada gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 mengilustrasikan bahwa kepala sekolah dianjurkan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Dalam penerapan gaya kepemimpinan transformasional terdapat delapan dan prinsip utama yang perlu diterapkan seperti yang dijelaskan pada gambar diatas. Kedelapan langkah kepemimpinan transformasional tersebut dapat meningkatkan budaya mutu di

sekolah. Dengan adanya kepemimpinan transformasional sangat berpotensi dalam membangun komitmen yang sangat tinggi pada komponen sekolah untuk merespon kompleksitas yang bersifat alami atau warisan tradisi dari agenda reformasi sekolah. Keberhasilan seorang kepala sekolah sebagai kepemimpinan yang transformasional ditandai dengan adanya perubahan di dalam sekolah tersebut, baik itu perubahan terhadap lingkungan sekolah, guru, staff, dan siswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jika dilihat dari lokasi sumber data penelitian ini termasuk kategori penelitian lapangan (*field research*), sedangkan pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui tentang peristiwa yang terjadi dilokasi penelitian melalui pengumpulan data dengan menggunakan pendekatan induktif dan menghasilkan landasan teori sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.⁶⁵

Penelitian ini menggunakan penelitian campuran atau penelitian *mixed methods* merupakan pendekatan penelitian yang mengombinasikan atau mengasosiasikan bentuk kualitatif dan bentuk kuantitatif. Untuk penelitian kuantitatif sebagai metode primer dan penelitian kualitatif sebagai metode pendukung. Pendekatan ini melibatkan asumsi-asumsi filosofis, aplikasi pendekatan-pendekatan kualitatif dan kuantitatif, serta pencampuran (*mixing*) kedua pendekatan tersebut dalam satu penelitian.⁶⁶

Maka dari itu dalam hal ini peneliti ingin mendapatkan data informasi yang menghasilkan model dan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda.

⁶⁵ Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), h. 3.

⁶⁶ Jonathan Sarwono, *Mixed Methods: Cara Menggabungkan Riset Kuantitatif Dan Riset Kualitatif Secara Benar* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2011), h. 44.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMPN 2 Wasuponda, Desa Kawata, Dusun Tole-Tole, Kabupaten Luwu Timur, dengan pemilihan lokasi didasarkan pada relevansi berdasarkan konteks kepemimpinan transformasional dan karakteristik sekolah tersebut. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober hingga bulan November 2024 secara keseluruhan berlangsung sekitar satu bulan. Proses pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner dijadwalkan menyesuaikan ketersediaan informan dan responden.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif dan kuantitatif sekaligus membahas penelitian guna memilih data mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Maka fokus ini dibagi menjadi dua sub penelitian yaitu:

1. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda.
2. Model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda.

D. Informan dan Sample Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian campuran sehingga dalam proses pengumpulan data membutuhkan informan untuk penelitian kualitatif dan sample untuk penelitian kuantitatifnya. Informan dan sample dijelaskan lebih detail sebagai berikut:

1. Informan

Pada penelitian kualitatif, informan memiliki peran yang penting sebagai sumber utama pengumpulan data karena informan memahami konteks penelitian dan peristiwa yang menjadi objek penelitian.⁶⁷ Pada penelitian ini, pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pemilihan yang didasarkan pada pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh lebih relevan dan mendalam. Teknik purposive sampling adalah metode pemilihan informan dalam penelitian kualitatif berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam konteks penelitian ini, informan dipilih secara sengaja karena mereka memiliki pemahaman mendalam mengenai konteks atau fenomena yang diteliti. Berikut rincian informan pada penelitian ini.

Tabel 3.1 Informan Penelitian

Nama	Jabatan	Lama Menjabat	Usia	Waktu Wawancara
Aryani Dewi Aras, S.Pd., M.Pd.	Wakasek	3 tahun	31 tahun	Kamis, 24 Oktober 2024
				Jam 10.56-selesai
Raif, S. S	Guru senior	14 tahun	40 tahun	Rabu, 23 Oktober 2024
				Jam 09.00-selesai
Musdalipa	Staf	3 Tahun	27 Tahun	Jumat, 25 Oktober 2024
				Jam 09.00-selesai

Informan ini dipilih karena dianggap dapat berinteraksi langsung dengan kepala sekolah yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional pada sekolah yang diteliti.

⁶⁷ Moleong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), h 101.

2. Sample

Dalam penelitian kuantitatif, sample digunakan untuk mengumpulkan data. Sample yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah siswa di SMPN 2 Wasuponda. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan accidental sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara kebetulan.⁶⁸ Sampel dipilih berdasarkan siapa saja yang secara tidak sengaja ditemui dan bersedia mengisi kuesioner. Adapun yang akan diberikan kuesioner dalam penelitian ini yaitu siswa di SMPN 2 Wasuponda untuk mendapatkan data mengenai bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah mereka berdasarkan pengamatan mereka. Pada hari selasa 22 oktober 2024 saat peneliti datang langsung ke lokasi penelitian, sebanyak 64 responden yang ditemui oleh peneliti. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2 Responden Kuesioner

Kelas	Usia					Jenis Kelamin	
	12 thn	13 thn	14 thn	15 thn	16 thn	Laki-laki	Perempuan
VII	10	7	2	-	-	12	7
VII	1	17	10	-	-	12	16
IX	-	-	6	8	3	9	8

Terdiri dari 19 orang kelas 7, 28 orang kelas 8, dan 17 orang kelas 9. Jika dilihat dari karakteristik usia, responden ada yang berusia 12 tahun sebanyak 11 orang, yang berusia 13 tahun sebanyak 24 orang, berusia 14 tahun 18 orang, berusia 15 tahun sebanyak 8 orang, dan yang berusia 16 tahun sebanyak 3 orang.

⁶⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta. 2017), h.56

Apabila dilihat dari karakteristik jenis kelamin responden terdiri dari 33 orang perempuan dan 31 orang laki-laki.

E. Definisi Istilah

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka uraian definisi istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin bekerja dengan tim untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk membimbing perubahan melalui inspirasi, perubahan tersebut dengan komitmen para anggota tim. Pemimpin transformasional berfokus untuk meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja bawahannya.

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah orang yang ditunjuk sebagai pemimpin utama disebuah sekolah yang bertanggung jawab atas keseluruhan operasional, manajemen dan keberhasilan institusi Pendidikan tersebut. Kepala sekolah memegang peran kunci dalam memastikan bahwa sekolah mencapai tujuan Pendidikan, menyediakan lingkungan belajar yang efektif dan aman, serta mendukung perkembangan akademik dan sosial siswa.

3. Budaya Mutu

Budaya mutu merupakan serangkaian nilai, keyakinan, norma dan praktik yang dianut oleh organisasi untuk mencapai dan mempertahankan kualitas yang tinggi dalam semua aspek operasionalnya. Dalam konteks Pendidikan, budaya mutu merujuk pada komitmen dan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan

kualitas proses belajar mengajar, fasilitas, dan layanan lain yang mendukung pencapaian hasil belajar yang optimal.

F. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Alat yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah lembar observasi, pedoman wawancara, kuesioner dan dokumentasi .

1. Lembar Observasi

Lembar observasi adalah salah satu instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mencatat perilaku, kejadian, atau kondisi tertentu secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian.

2. Wawancara

Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian menggunakan lembar wawancara untuk mengumpulkan data mengenai objek penelitian di SMPN 2 Wasuponda. Pada lembar wawancara ini peneliti telah membuat sebanyak 15 pertanyaan, adapun indikatornya mengenai gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan budaya mutu. Sumber data pada lembar wawancara ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan staff yang berlokasi di SMPN 2 Wasuponda.

Lembar wawancara ini dokumen yang digunakan oleh peneliti untuk menulis/mencatat pertanyaan dan jawaban selama proses wawancara. Lembaran wawancara ini bertujuan untuk membantu peneliti memastikan bahwa semua topik yang dibahas secara sistematis dan tersusun.

3. Kuesioner

Pada penelitian ini peneliti menggunakan tipe kuesioner tertutup, yang memberikan kesempatan bagi para responden untuk menulis sendiri jawaban atas pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, dan peneliti menggunakan kuesioner yang cara menjawabnya cukup dengan memberikan tanda pada kolom pilihan yang telah disediakan. Adapun jumlah pertanyaan kuesioner penelitian ini peneliti membuat sebanyak 20 pertanyaan, indikatornya mencakup persepsi siswa-siswa SMPN 2 Wasuponda terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di sekolah mereka.

4. Dokumentasi

Pengambilan dokumentasi adalah cara lain untuk membantu dan melengkapi data yang diperoleh peneliti selain melakukan wawancara dan observasi. Adapun yang dilakukan peneliti ialah melakukan pengambilan gambar berupa video maupun foto pada saat wawancara berlangsung. Selain itu, alat perekam suara juga digunakan untuk melengkapi catatan-catatan wawancara. Dengan alat perekam suara sangat membantu peneliti dalam melengkapi jawaban yang tidak sempat tertulis, yaitu dengan cara memutar kembali hasil rekaman yang telah dilakukan.

Instrument penelitian atau alat pengumpul data disusun dengan maksud untuk memperoleh data yang sesuai (baik data kualitatif maupun data kuantitatif). Data yang diperoleh dengan instrumen kemudian memudahkan peneliti untuk menguraikan hasil dari penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti menentukan teknik pengumpulan data apa yang ingin digunakan. Dalam memilih teknik pengumpulan data, tentu ada beberapa teknik yang harus dilakukan untuk meminimalisasi kesalahan atau masalah yang terjadi selama penelitian berlangsung, sehingga teknik yang dipilih juga harus tepat dan sistematis. Untuk itu sebelum menentukan teknik pengumpulan yang ingin digunakan, peneliti harus memahami metode-metode teknik pengumpulan data mulai dari cari tau pengertian macam-macam teknik pengumpulan data dan jenis-jenis data yang akan dikumpulkan memiliki jenis atau klasifikasi seperti apa. Adapun langkah-langkah pengumpulan data dimulai dengan memilih metode apa yang tepat untuk digunakan dalam pengumpulan data, lalu menetapkan jangka waktu dalam pengambilan data, dan diakhiri dengan analisis data. Untuk memperoleh data yang akurat dan ilmiah, maka dipergunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara akan dilakukan secara langsung dengan informan, peneliti akan melaksanakan tanya jawab sesuai lembar wawancara secara tatap muka. Pihak yang terlibat pada wawancara ini adalah *interviewer*, yakni peneliti dan pihak lainnya sebagai *interviewee*, yakni informan dengan tujuan untuk mendapatkan data terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Berikut langkah-langkah yang ditempuh peneliti dalam proses wawancara:

- a. Peneliti terlebih dahulu mendapat persetujuan dari informan termasuk kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan staff kepegawaian (tata usaha).

- b. Peneliti melakukan wawancara dengan waktu yang telah disepakati oleh informan.
- c. Selanjutnya pada proses wawancara, sebelum memulai wawancara peneliti membuka wawancara dengan mengucapkan salam dan ucapan terimakasih atas ketersediaan informan yang ingin diwawancarai.
- d. Kemudian peneliti memperkenalkan diri.
- e. Sebelum melakukan wawancara, terlebih dahulu peneliti menjelaskan tujuan dari wawancara ini bagi peneliti, juga menjelaskan topik dari wawancara.
- f. Masuk pada sesi pertanyaan, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh informan, selama wawancara berlangsung peneliti akan merekam dan mencatat saat melakukan wawancara.
- g. Setelah tahap pertanyaan wawancara selesai, peneliti menutup proses wawancara dengan memberikan apresiasi kepada informan, dan mengucapkan terimakasih.

2. Kuesioner

Kuesioner berperan untuk memperoleh informasi yang bisa memudahkan peneliti untuk menjawab tujuan survei.⁶⁹ Dalam menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data memuat beberapa langkah dimulai dengan menyusun pertanyaan yang sesuai dengan objek penelitian, lalu membuat sistem pengerjaan kuesioner yang memberikan petunjuk pengisian kuesioner, pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner kertas dengan membagikan secara

⁶⁹ Eko Nugroho, *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner* (Malang: UB Press, 2018), hlm 25.

langsung kepada siswa. Berikut langkah-langkah yang ditempuh peneliti untuk membagikan kuesioner:

- a. Peneliti datang langsung ke lokasi penelitian yaitu di SMPN 2 Wasuponda untuk bertemu dengan respondent.
- b. Peneliti memperkenalkan diri kepada respondent.
- c. Peneliti menjelaskan kepada respondent tujuan dari kuesioner yang peneliti buat.
- d. Kemudian peneliti, membagikan kuesioner kepada respondent dan menjelaskan bagaimana teknik pengisian kuesioner.
- e. Peneliti menunggu respondent mengisi kuesioner, setelah kuesioner diisi oleh respondent selanjutnya peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan siswa untuk mengisi kuesioner.

3. Observasi

Observasi adalah metode ilmiah yang bisa diartikan sebagai pengamatan melalui pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan indera.⁷⁰ Bentuk observasi yang digunakan adalah bentuk bebas yang tidak perlu ada jawaban tetapi mencatat apa yang tampak sebagai pendukung hasil penelitian, meliputi pengambilan bentuk partisipan dan non partisipan. Langkah-langkah dalam melakukan observasi adalah sebagai berikut:

- a. Harus diketahui dimana observasi itu dilakukan.
- b. Harus ditentukan dengan pasti siapa saja yang akan diobservasi.
- c. Harus diketahui dengan jelas data-data apa saja yang diperlukan.

⁷⁰ S. Margono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h. 159.

- d. Harus diketahui bagaimana cara mengumpulkan data agar berjalan mudah dan lancar.
 - e. Harus diketahui tentang cara mencatat hasil observasi, seperti menyediakan buku catatan, kamera, dan alat-alat yang mendukung kegiatan observasi.
4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan dalam memperoleh sejumlah data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti tertulis seperti keadaan populasi, struktur organisasi, data dan sebagainya. Untuk mengumpulkan data yang sudah ada, peneliti menggunakan alat dokumentasi seperti kamera digital dan rekaman *handphone* yang peneliti gunakan dalam melakukan wawancara. Penggunaan kamera digital peneliti gunakan untuk mendokumentasikan kegiatan wawancara berupa foto. Sehingga alat rekam dan dokumentasi menjadi sangat penting untuk mendukung penelitian dalam mengambil data.

H. Teknik Analisis Data

Dalam suatu penelitian Analisa data merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena dengan Analisa tersebut para peneliti dapat menarik suatu makna dan simpulan yang relevan guna memecahkan permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis data kualitatif dan kuantitatif. Untuk data kualitatif, analisis dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan, sedangkan untuk data kuantitatif, analisis data menggunakan metode statistik seperti statistik dekriptif. Seperti yang dijelaskan di bawah ini:

1. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif pada umumnya dilakukan dengan memakai teknik analisis statistik. Sudjana menyatakan bahwa statistika adalah pengetahuan yang berhubungan dengan cara-cara pengumpulan data, pengolahan atau analisis data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan kumpulan data dan penganalisisan yang dilakukan.⁷¹ Ada dua kategori Teknik analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Penelitian deskriptif hanya menggambarkan gejala atau fenomena yang ada dilapangan yang bertujuan untuk menyajikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai subjek/objek penelitian, sedangkan statistik inferensial dipakai apabila peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan atau perbedaan antara variable yang diteliti.⁷² Untuk keperluan penelitian ini teknik analisis yang digunakan ialah analisis statistik deskriptif, dalam penelitian analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui table dan grafik yang diperoleh dari responden melalui tabel dan garfik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%). Langkah-langkah analisis statistik dijelaskan sebagai berikut :

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indicator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$pr = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan :

⁷¹ Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2020), h. 45.

⁷² Fahmi Rizal, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Kejuruan* (Medan: CV. Merdeka Kreasi, 2023), h. 105.

Pr : persentase capaian responden

F : Jumlah jawaban responden

N : Jumlah responden

% : Jumlah tetap

2. Analisis Tematik

Analisis tematik merupakan proses bagi peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis, melaporkan data dalam bentuk tema atau pola berbentuk kesimpulan dan interpretasi. Analisis tematik ditetapkan sebagai ilmu dasar analisis penelitian kualitatif dan termasuk analisis yang menggunakan *metode grounded*.⁷³

Analisis tematik ini akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data kualitatif yang peneliti peroleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan memfokuskan hal-hal penting. Tujuan dari reduksi data ini adalah untuk menyederhanakan data yang diperoleh selama penggalan data lapangan.

Reduksi data digunakan untuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, dan membuang yang tidak penting, serta mengorganisasikan data, sehingga memudahkan peneliti menarik kesimpulan. Laporan yang telah terkumpul kemudian dirangkum atau direduksi dengan memilih data yang dianggap penting dan berkaitan dengan variable penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

⁷³ Najmah, *Analisis Tematik Pada Penelitian Kualitatif* (Jakarta Selatan: Salemba Medika, 2023), h. 2.

4. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Penyajian data juga dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik, dan table. Langkah ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.

5. Verifikasi atau penarikan kesimpulan

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses Analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bias dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subjek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.⁷⁴

⁷⁴ Sandu Siyoto, M. Ali Sadik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 122.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di SMPN 2 Wasuponda

Penelitian ini mengungkapkan persepsi siswa terhadap implementasi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda. Secara umum, implementasi terhadap kepemimpinan transformasional menunjukkan beberapa temuan berdasarkan data yang telah dianalisa. Data yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan sebanyak 64 responden terdiri dari 17 butir pertanyaan, yang dibedakan menjadi lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, rata-rata, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan hasil analisa dalam bentuk tabel dari jawaban responden :

Tabel 4.1 Indikator Implementasi Kepemimpinan Transformasional

Statement	Sangat Setuju	Setuju	Rata-Rata	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Hubungan yang baik	68,75%	26,56%	3,13%	1,56%	0,00%
Mengelola perubahan sekolah	67,19%	26,56%	4,69%	1,56%	0,00%
Motivasi untuk mencapai prestasi	64,06%	25%	10,94%	0,00%	0,00%
Kharismatik dan teladan	62,50%	29,69%	3,13%	1,56%	3,13%
Mendorong partisipasi siswa	56,25%	35,93%	4,69%	0,00%	3,13%
Menginspirasi siswa dan guru	54,69%	35,93%	9,38%	0,00%	0,00%
Visi yang jelas	53,13%	42,19%	4,69%	0,00%	0,00%
Inovasi dan kreatifitas	48,44%	45,31%	6,25%	0,00%	0,00%
Integritas yang tinggi	48,44%	35,94%	14,06%	1,56%	0,00%
Kepercayaan dan keterbukaan	48,44%	39,06%	9,38%	3,13%	0,00%
Aktif dalam mengatasi masalah	43,75%	45,31%	7,81%	1,56%	1,56%
Lingkungan yang kolaboratif	40,63%	34,37%	21,88%	1,56%	1,56%

Tabel 4.1 mengilustrasikan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda dalam meningkatkan budaya mutu. Kepemimpinan transformasional digambarkan dengan frekuensi serta persentase responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah menengah pertama terpencil menunjukkan hasil yang bervariasi. Untuk indikator

kepala sekolah membangun hubungan yang baik antara siswa, guru, dan staf sekolah, dari hasil data yang dianalisa diperoleh persentase tertinggi yaitu 68,75% sebanyak 44 responden menyatakan sangat setuju bahwa kepala sekolah menciptakan kerja sama yang positif antara guru, staf dan siswa, melalui program-program yang melibatkan semua elemen sekolah seperti kegiatan gotong royong serta pertemuan rutin, 25,56% sebanyak 17 responden memilih setuju bahwa sebagian besar responden tetap memiliki sudut pandang baik meskipun tidak pada tingkat yang tinggi seperti kategori sangat setuju, 3,13% sebanyak 2 responden memilih rata-rata menunjukkan ada responden yang memiliki pendapat netral, 1,56% sebanyak 1 responden memilih tidak setuju dalam menilai bahwa dalam menciptakan hubungan kerja sama yang baik terjalin kurang sesuai dengan harapannya, dan 0,00% tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju artinya tidak ada responden yang merasa sangat tidak puas terhadap hubungan kerja sama yang baik.

Indikator *kepala sekolah mengelola perubahan sekolah dengan baik*, dari hasil analisa data yang diperoleh 67,19% sebanyak 43 responden menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa mayoritas merasa sangat setuju dan puas dengan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola perubahan, 25,56% sebanyak 17 responden memilih setuju terhadap kepemimpinan kepala sekolah meskipun tidak setinggi kategori sangat setuju, 4,69% sebanyak 3 responden memilih rata-rata menunjukkan pandangan netral atau biasa saja terhadap pengelolaan perubahan, 1,56% sebanyak 1 responden memilih tidak setuju ia merasa bahwa kepala sekolah kurang berhasil dalam mengelola perubahan, dan

0,00% responden menunjukkan bahwa tidak ada responden yang merasa sangat tidak puas terhadap kemampuan kepala sekolah dalam aspek ini.

Indikator *kepala sekolah memberikan motivasi yang kuat kepada siswa untuk mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi*, dari hasil data yang dianalisa diperoleh 64,06% sebanyak 41 responden menyatakan sangat setuju bahwa kepala sekolah mereka adalah sosok pemimpin yang memberikan teladan dan mampu mendorong semangat belajar, 25% sebanyak 16 responden memilih setuju terhadap peran kepala sekolah, meskipun dengan intensitas keyakinan yang lebih rendah dibandingkan responden yang sangat setuju, 10,94% sebanyak 7 responden memilih rata-rata mereka merasa bahwa motivasi dari kepala sekolah tidak terlalu menonjol, 0,00% responden tidak ada yang tidak setuju atau sangat tidak setuju menunjukkan bahwa secara umum kepala sekolah memiliki citra yang baik dimata siswa terkait kemampuan memotivasi.

Indikator *kepala sekolah berperilaku kharismatik dan memberikan contoh teladan dalam hal kerja keras*, dari hasil analisa data diperoleh 62,5% sebanyak 40 responden memilih sangat setuju bahwa kepala sekolah mereka adalah sosok pemimpin yang memberikan contoh teladan dan mampu mendorong semangat belajar, 29,69% sebanyak 19 responden memilih setuju bahwa hampir seluruh siswa memandang kepala sekolah baik dalam aspek ini meskipun intensitas pengakuannya lebih rendah dibanding sangat setuju, 3,13% sebanyak 2 responden memilih rata-rata bahwa perilaku kepala sekolah dalam memberikan contoh teladan berada pada tingkat biasa saja, 1,56% sebanyak 1 responden

memilih tidak setuju dan 3,13% responden sebanyak 2 memilih sangat tidak setuju bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya menunjukkan perilaku kharismatik dan keteladanan yang diterapkan.

Indikator *kepala sekolah sering mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan proyek-proyek sekolah*, dari hasil data yang dianalisa diperoleh 56,25% sebanyak 36 responden menyatakan sangat setuju bahwa kepala sekolah secara aktif mendorong siswa untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan proyek sekolah, dorongan ini dilakukan melalui dukungan dan memberikan apresiasi kepada siswa yang berprestasi dibidang akademik dan non akademik, 35,93% sebanyak 23 responden memilih setuju bahwa dorongan kepala sekolah terhadap kegiatan ekstrakurikuler cukup signifikan, 4,69% sebanyak 3 responden memilih rata-rata bahwa dorongan kepala sekolah terhadap partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler berada pada tingkat yang biasa saja, 0,00% responden memilih sangat tidak setuju bahwa mayoritas siswa memiliki persepsi baik atau netral terhadap kepala sekolah dalam hal ini, 3,13% sebanyak 2 responden memilih sangat tidak setuju mereka merasa bahwa kepala sekolah tidak mendorong partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Indikator *kepala sekolah mampu menginspirasi siswa dan guru untuk mencapai tujuan sekolah*, dari hasil data yang dianalisa diperoleh 54,68% sebanyak 35 responden menyatakan sangat setuju kepala sekolah telah menginspirasi siswa dan guru untuk mencapai tujuan sekolah, 35,93% sebanyak

23 responden memilih setuju menunjukkan bahwa sebagian besar siswa dan guru merasa terinspirasi oleh kepala sekolah, 9,38% sebanyak 6 responden memilih rata-rata bahwa pengaruh inspiratif kepala sekolah berada pada tingkat biasa saja, 0,00% responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa kepala sekolah memiliki citra yang baik dalam hal menginspirasi siswa dan guru.

Indikator *kepala sekolah merumuskan visi yang jelas*, dari hasil analisa data yang diperoleh 53,12% sebanyak 34 responden memilih sangat setuju bahwa kepala sekolah telah merumuskan visi yang jelas untuk masa depan sekolah, 42,19% sebanyak 27 responden memilih setuju mayoritas siswa dan guru merasa bahwa visi kepala sekolah sudah jelas, 4,69% sebanyak 3 responden memilih rata-rata mereka merasa bahwa visi yang dirumuskan kepala sekolah belum sepenuhnya ia rasakan, 0,00% responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju hal ini menandakan bahwa kepala sekolah secara keseluruhan telah memberikan arahan yang baik dalam merumuskan visi sekolah.

Indikator *kepala sekolah mendorong inovasi dan kreatifitas di lingkungan sekolah*, dari hasil data yang dianalisa diperoleh 48,43% sebanyak 31 responden menyatakan sangat setuju bahwa kepala sekolah telah mendorong inovasi dan kreatifitas di sekolah, 45,31% sebanyak 29 responden memilih setuju bahwa kepala sekolah mendorong inovasi meskipun intensitas dukungannya dirasakan lebih rendah dibandingkan sangat setuju, 6,25% sebanyak 4 responden memilih rata-rata bahwa dorongan kepala sekolah terhadap inovasi dan kreativitas berada pada tingkat biasa saja, 0,00% responden memilih tidak setuju dan sangat tidak

setuju menunjukkan bahwa tidak persepsi buruk terhadap upaya kepala sekolah dalam mendorong inovasi.

Indikator *kepala sekolah menampilkan integritas yang tinggi dalam memimpin sekolah*, dari hasil data yang dianalisa diperoleh 48,43% sebanyak 31 responden menyatakan sangat setuju bahwa kepala sekolah mereka menunjukkan integritas yang tinggi dalam memimpin sekolah dimana mereka merasa bahwa kepala sekolah selalu berpegang teguh pada prinsip transparansi, adil, dan tanggung jawab, 35,94% sebanyak 23 responden memilih setuju bahwa mayoritas siswa dan guru mengakui integritas sekolah meskipun ini lebih sedikit lebih rendah dari pilihan sangat setuju, 14,06% sebanyak 9 responden memilih rata-rata yang mengindikasikan bahwa ada beberapa pihak yang merasa kepala sekolah belum sepenuhnya menunjukkan integritas yang menonjol, 1,56% sebanyak 1 responden memilih tidak setuju menandakan adanya persepsi kurang baik meskipun jumlahnya sangat kecil, 0,00% tidak ada responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju bahwa kepala sekolah secara umum tidak dianggap memiliki integritas rendah.

Indikator *kepala sekolah membangun kepercayaan dan keterbukaan antara guru-guru dan siswa*, dari hasil analisa data yang diperoleh 48,43% sebanyak 31 responden menyatakan sangat setuju bahwa kepala sekolah telah membangun kepercayaan yang kuat dengan selalu komunikasi yang jujur dan terbuka dalam setiap pertemuan guru dan siswa, 39,06% sebanyak 25 responden memilih setuju bahwa mayoritas responden merasa kepala sekolah berhasil dalam membangun

kepercayaan dan keterbukaan, 9,38% sebanyak 6 responden memilih rata-rata sebagian responden merasa kurang mendapatkan kepercayaan dan keterbukaan, 3,13% sebanyak 2 responden memilih tidak setuju mereka merasa kepala sekolah kurang berhasil dalam membangun kepercayaan dan keterbukaan, 0,00% tidak ada responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju.

Indikator *kepala sekolah aktif dalam mengatasi masalah atau konflik*, dari hasil analisa data yang diperoleh 43,75% sebanyak 28 responden menyatakan sangat setuju bahwa kepala sekolah aktif dalam menangani masalah atau konflik yang terjadi di sekolah dengan mencari solusi yang adil bagi semua pihak, 45,31% sebanyak 29 responden memilih setuju menunjukkan bahwa mayoritas siswa dan guru memberikan penilaian baik terhadap keterlibatan kepala sekolah dalam mengatasi masalah, 7,81% sebanyak 5 responden memilih rata-rata sebagian kecil responden memiliki penilaian rata-rata, 1,56% sebanyak 1 responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju ini menunjukkan bahwa ada sebagian responden tidak setuju maupun sangat tidak setuju merasa kepala sekolah kurang aktif dalam mengatasi masalah.

Indikator *kepala sekolah menciptakan lingkungan yang kolaboratif*, dari hasil analisa data yang diperoleh 40,62% sebanyak 26 responden memilih sangat setuju bahwa kepala sekolah menciptakan lingkungan yang kolaboratif yang mampu menciptakan suasana yang mendukung kerja sama, inovasi, dan keterlibatan semua pihak dalam mencapai tujuan bersama, 34,38% sebanyak 22 responden memilih setuju menunjukkan mayoritas responden merasakan bahwa

lingkungan kolaboratif disekolah cukup baik, 21,88% sebanyak 14 responden memilih rata-rata bahwa mereka merasa kolaborasi di lingkungan sekolah dapat lebih ditingkatkan, 1,56% sebanyak 1 responden dan 1,56% sebanyak 1 responden memilih sangat tidak setuju menunjukkan ada sebagian persepsi bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya berhasil menciptakan lingkungan kolaboratif untuk semua pihak.

Tabel 4.2 Indikator dampak Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Budaya Mutu

Statement	Sangat Setuju	Setuju	Rata-Rata	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Perhatian kepada semua siswa	71,88%	21,87%	3,13%	3,13%	0,00%
Termotivasi belajar	50%	42,19%	6,25%	1,56%	0,00%
Gaya kepemimpinan sudah bagus	42,19%	48,44%	4,69%	3,13%	1,56%
Peningkatan budaya mutu	40,63%	40,63%	6,25%	7,81%	4,69%

Berdasarkan tabel 4.2 untuk indikator dampak kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu yang diperoleh berdasarkan hasil analisa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 64 responden, untuk Indikator *saya merasa kepala sekolah memberikan perhatian yang sama kepada semua siswa*, dari hasil analisa data diperoleh 71,87% sebanyak 46 responden memilih sangat setuju bahwa siswa merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dan setara tanpa diskriminasi berdasarkan latar

belakang, kemampuan, atau status sosial, 21,87% sebanyak 14 responden memilih setuju bahwa sebagian besar lainnya mendukung pernyataan ini meski tidak sekuat kelompok pertama, 3,13% sebanyak 2 responden memilih rata-rata bahwa sebagian kecil responden memilih netral atau tidak memberikan pendapat tegas, 3,13% sebanyak 2 responden memilih tidak setuju bahwa sedikit responden merasa kepala sekolah kurang memberikan perhatian yang sama kepada semua siswa, 0,00% tidak ada responden yang sangat tidak setuju. Indikator *saya merasa lebih termotivasi belajar karena dukungan dari kepala sekolah*, dari hasil analisa data diperoleh 50,00% sebanyak 32 responden memilih sangat setuju bahwa mereka termotivasi belajar dikarenakan adanya dukungan besar yang diberikan kepala sekolah, 42,19% sebanyak 27 responden memilih setuju sebagian besar lainnya juga merasa didorong untuk belajar berkat dukungan dari kepala sekolah, 6,25% sebanyak 4 responden memilih rata-rata bahwa sebagian kecil responden merasa netral atau tidak memiliki pendapat tegas mengenai hal ini, 1,56% sebanyak 1 responden memilih tidak setuju hanya sedikit responden yang merasa dukungan kepala sekolah tidak mempengaruhi motivasi belajar mereka, 0,00% tidak responden yang sangat tidak setuju terhadap pengaruh dukungan kepala sekolah terhadap motivasi belajar.

Indikator *kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan sudah bagus*, dari hasil analisa data diperoleh 42,18% sebanyak 27 responden memilih sangat setuju bahwa kepala sekolah telah menerapkan gaya kepemimpinan sudah bagus yang mencakup beberapa elemen yang menunjukkan keberhasilan kepala sekolah yaitu dengan kemampuan menginspirasi dan memotivasi, keterbukaan, keadilan,

dan memberi dukungan, 48,44% sebanyak 31 responden memilih setuju hampir setengah dari responden sangat setuju dengan pernyataan ini yang menunjukkan pernyataan ini yang menunjukkan penilaian terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah secara keseluruhan, 4,69% sebanyak 3 responden memilih rata-rata sebagian kecil responden memberikan penilaian netral atau tidak terlalu yakin dengan pernyataan ini, 3,13% sebanyak 2 responden memilih tidak setuju ada beberapa responden yang merasa bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya berhasil menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, 1,56% sebanyak 1 responden memilih sangat tidak setuju hanya sedikit responden yang sangat tidak setuju dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Indikator *kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan budaya mutu*, dari hasil analisa data yang diperoleh 40,63% sebanyak 26 responden memilih sangat setuju dan setuju bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam peningkatan budaya mutu dengan memberikan arah yang jelas terkait visi dan misi sekolah, 40,63% sebanyak 26 responden memilih setuju, angka yang sama menunjukkan bahwa banyak responden merasa kepala sekolah secara langsung berkontribusi dalam menciptakan budaya mutu di sekolah, 6,25% sebanyak 4 responden memilih rata-rata beberapa responden menunjukkan sikap netral mungkin merasa tidak cukup melihat peran aktif kepala sekolah dalam hal ini, 7,81% sebanyak 5 responden memilih tidak setuju beberapa responden merasa bahwa kepala sekolah belum berperan secara optimal dalam meningkatkan budaya mutu, 4,69% sebanyak 3 responden memilih sangat tidak setuju hanya sedikit responden yang

sangat tidak setuju dengan pernyataan bahwa kepala sekolah berperan dalam budaya mutu.

2. Model Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SMPN 2 Wasuponda

Berdasarkan hasil analisis tematik, koding yang dihasilkan dari model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu mencakup beberapa karakteristik yang diinginkan antara lain: membangun visi bersama yang jelas, memotivasi dan membangun lingkungan inovatif, kemampuan komunikasi terbuka, meningkatkan kompetensi guru dan staf, toleransi dan menghargai perbedaan, stimulasi intelektual, role model dan kharismatik, kolaborasi dan partisipasi.

Ada beberapa partisipan yang mengatakan karakter penting dari kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu itu adalah merumuskan visi bersama yang jelas, pada tematik analisis ada 2 partisipan yang menganggap penting bahwa membangun visi yang jelas secara bersama. Informan 3 menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu perlu memiliki visi yang jelas seperti pada kutipan berikut:

“Langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah yaitu tentunya membangun visi yang jelas, disini juga membudayakan budaya belajar dikelas seperti sebelum memulai pembelajaran dikelas dilakukan budaya literasi yang berkaitan dengan kurikulum merdeka.”⁷⁵

Informan 1 menambahkan bahwa visi yang dimiliki kepala sekolah menerapkan kebersamaan dalam membangun visi bersama di sekolah seperti yang tercermin dalam kutipan berikut:

⁷⁵ Musdalipa, Staf Tata Usaha, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

“Membangun visi bersama dengan mengajak semua guru dan staf untuk bersama-sama merumuskan visi-misi sekolah yang berfokus pada pengembangan mutu pendidikan dan pembentukan karakter.”⁷⁶

Selanjutnya memotivasi dan membangun lingkungan yang inovatif merupakan salah satu hal penting dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu, pada tematik analisis ada 3 informan yang menyoroti pentingnya motivasi dan pembangunan lingkungan inovatif dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat dirangkum sebagai berikut :

“Mendukung inovasi dalam pembelajaran dengan penggunaan teknologi serta memberikan dukungan penuh untuk kelas keterampilan dan metode pembelajaran yang kreatif.”⁷⁷

Informan 2 menekankan pentingnya kepemimpinan yang mampu memotivasi serta membangun lingkungan yang inovatif, menurutnya :

“Kepala sekolah juga memberikan motivasi dan inspirasi dengan sering mengadakan pertemuan dengan guru dan staf, disitulah kepala sekolah mengakui usaha keras dan memotivasi tim untuk terus meningkatkan kemampuan dan memberikan reward kepada guru yang berinovasi.”⁷⁸

Sedangkan informan 3 menyatakan bahwa memberikan motivasi dan inovasi oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan pengelolaan sekolah dengan memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang ada , dia berpendapat bahwa:

“Mendorong inovasi dengan produktif yaitu dengan memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang ada agar dapat bernilai seperti pemanfaatan teknologi pendidikan serta memberikan dukungan penuh untuk kelas keterampilan dan metode pembelajaran yang kreatif.”⁷⁹

⁷⁶ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

⁷⁷ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

⁷⁸ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁷⁹ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

Kemampuan komunikasi terbuka dalam konteks kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan elemen penting terutama bagi kepala sekolah, pada tematik analisis ada 3 informan memberikan pandangan terkait kemampuan komunikasi terbuka yang merupakan jembatan untuk membangun hubungan yang efektif antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa, seperti pada kutipan berikut:

“Kepala sekolah membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat dengan komunikasi terbuka dengan memanfaatkan grub di sosial media untuk selalu berkomunikasi terkait update sekolah, juga toleransi dan menjadi pendengar yang baik.”⁸⁰

Informan 2 menekankan beberapa aspek tentang bagaimana komunikasi terbuka yang diterapkan kepala sekolah, menyatakan bahwa :

“Kepala sekolah memberi perhatian kepada tim dengan selalu memberikan dukungan kepada tim. Juga selalu mendengarkan keluhan, masukan, dan kebutuhan guru. Selain itu kepala sekolah juga aktif berkomunikasi dengan siswa-siswa terutama pengurus osis agar kepala sekolah selalu update tentang perkembangan siswa.”⁸¹

Sedangkan informan 3 berpendapat bahwa kepala sekolah selalu berupaya untuk membangun komunikasi yang baik seperti pada kutipan dibawah ini :

“Kepala sekolah kolaboratif dan saling terbuka, berupaya agar situasi di sekolah menyenangkan dan memberi kebebasan untuk mengeluarkan pendapat.”⁸²

Meningkatkan kompetensi guru dan staf adalah salah satu prioritas utama dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kompetensi guru dan staf yang terus berkembang dapat berdampak langsung pada kualitas pembelajaran, pengelolaan sekolah, dan prestasi siswa. Berdasarkan analisis tematik ada 3

⁸⁰ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

⁸¹ Musdalipa, Staf Tata Usaha, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁸² Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

informan yang memberikan pendapatnya terkait bagaimana kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru dan staf, seperti kutipan dibawah ini yang diperoleh dari informan 1 yang menyatakan bahwa :

“Cara kepala sekolah meningkatkan kompetensi guru salah satunya yaitu mengadakan pelatihan pengembangan diri bagi guru dan staf dengan mengundang narasumber yang berkompeten dalam hal ini pengajar praktik guru penggerak luwu timur.”⁸³

Berdasarkan pernyataan informan 2, pandangannya mengenai bagaimana kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi guru dari sudut pandang informan 2 sebagai berikut :

“Kepala sekolah juga mengembangkan program pelatihan dan pengembangan professional dengan mendukung peningkatan kompetensi guru dengan menyediakan akses pelatihan dan seminar.”⁸⁴

Hal serupa juga dikatakan oleh informan 3, menyatakan bahwa :

“Kepala sekolah memberikan kesempatan besar kepada kami semua untuk mengikuti pelatihan, seminar, ataupun workshop demi pengembangan professional masing-masing guru yang diharapkan dapat membawa pengaruh yang berkualitas untuk sekolah ini.”⁸⁵

Toleransi dan menghargai perbedaan merupakan nilai yang sangat penting dalam konteks kehidupan sosial juga sangat perlu diterapkan dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada terciptanya lingkungan sekolah yang bersifat melibatkan semua warga sekolah tanpa membedakan tetapi juga mendukung pengembangan karakter seluruh warga sekolah. Berdasarkan analisis tematik ada 2 informan yang berpendapat bagaimana toleransi dan menghargai perbedaan yang terjadi di sekolah seperti pada kutipan dibawah ini:

⁸³ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

⁸⁴ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁸⁵ Musdalipa, Staf Tata Usaha, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

“Kepala sekolah selalu mengingatkan kami membangun asas kekeluargaan, saling membantu dan bekerja sama, di sekolah ini juga telah disediakan tempat ibadah untuk masing-masing agama/keyakinan. Toleransi terhadap perbedaan (diantaranya agama dan budaya), karena sekolah ini terdiri dari beberapa agama dan budaya.”⁸⁶

Adapun pendapat informan 2 terkait bagaimana cara kepala sekolah membangun toleransi dan perbedaan berdasarkan pandangannya diuraikan pada kutipan dibawah ini :

“Kepala sekolah selalu mengingatkan untuk menghargai sesama, saling menghormati, menghargai perbedaan dikarenakan sekolah ini agamanya berbeda-beda jadi kita sesama guru dan kepala sekolah selalu toleransi.”⁸⁷

Stimulasi intelektual adalah salah satu pilar penting dalam kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu, dalam peran kepala sekolah stimulasi intelektual melibatkan pengembangan profesionalisme para guru dan staf. Berdasarkan analisis tematik ada 2 informan yang memberikan pendapatnya bagaimana stimulasi intelektual yang dijalankan di SMPN 2 Wasuponda. Seperti yang dikatakan oleh informan 1 yang diuraikan pada kutipan dibawah ini :

“Mengadakan pertemuan rutin peningkatan kompetensi guru dan staf biasanya juga dihadiri oleh pengawas SMP Kab. Luwu timur. Hal ini sangat penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, dengan adanya pertemuan rutin ini, kepala sekolah dapat menciptakan kesempatan untuk berbagai pengetahuan, pengalaman, dan strategi yang efektif. Kehadiran pengawas dalam pertemuan juga memberikan dimensi yang lebih luas, menghubungkan kebijakan pendidikan tingkat kabupaten dengan praktik di sekolah.”⁸⁸

Berdasarkan informan 2 yang diterapkan oleh sekolah dengan membuat program yang dirancang pengembangan di sekolah bertujuan untuk menciptakan

⁸⁶ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

⁸⁷ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁸⁸ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

lingkungan belajar yang dinamis, seperti yang dikatakan oleh informan 2 yang diuraikan dibawah ini :

“Program yang dilakukan disekolah ini yaitu mengadakan pertemuan rutin untuk evaluasi pembelajaran dan hal lainnya, program menyusun rencana kerja tahunan yang mencantumkan target peningkatan mutu, dan program penguatan karakter dengan mengintegrasikan pendidikan karakter kedalam kurikulum melalui mata pelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka.”⁸⁹

Dalam konteks kepemimpinan transformasional kepala sekolah berperan penting sebagai role model dan figure karismatik bagi seluruh warga sekolah. Hal ini sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan sekolah yang positif. Hasil analisis tematik ada dua informan yang berpendapat mengenai role model dan karismatik yang dilakukan oleh kepala sekolah, seperti yang dikatakan informan 1 sebagai berikut:

“Kepala sekolah menjadi role model yang selalu menunjukkan sikap disiplin selalu hadir tepat waktu, adil dan tegas dalam pengambilan keputusan tanpa pandang bulu, juga selalu menunjukkan kepatuhan baik dalam berbicara, berpakaian dan bersikap.”⁹⁰

Informan juga menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah juga sangat disiplin dalam hal waktu dan lain-lain dengan begitulah kami bawahannya merasa terinspirasi dari hal-hal kecil yang dilakukan oleh beliau.”⁹¹

Dalam hal kepemimpinan transformasional, kolaborasi dan partisipasi adalah dua konsep yang saling berkaitan dan sangat penting untuk mendukung perkembangan sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Hasil analisis tematik ada 2 informan yang memberikan pendapat mereka terkait kolaborasi dan partisipasi yang dilakukan seperti pada kutipan berikut:

⁸⁹ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁹⁰ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

⁹¹ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

“Di sekolah ini ada Namanya komite sekolah nah disinilah sekolah bekerja sama dengan masyarakat dan orang tua siswa hal ini menjadi salah satu yang dapat meningkatkan budaya mutu.”⁹²

Informan 3 juga berpendapat bagaimana kolaborasi dan partisipasi yang dilakukan, seperti kutipan berikut :

“Disini kami semua selalu mengoptimalkan keterlibatan orang tua siswa dan masyarakat dengan mengadakan pertemuan rutin untuk berbagi informasi tentang perkembangan siswa dan kegiatan sekolah.”⁹³

Kepemimpinan transformasional sangat berkaitan dengan peningkatan budaya mutu menegaskan peran strategis dari gaya kepemimpinan ini dalam menciptakan lingkungan organisasi yang berkualitas. Dari hasil analisis tematik ada 3 informan yang menyatakan persepsi mereka terkait kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu, seperti kutipan dibawah ini yang dijelaskan oleh informan 1 bahwa :

“Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda karena adanya kepemimpinan inilah mampu memotivasi, meginspirasi, mengembangkan, dan memberikan budaya positif di lingkungan sekolah baik itu untuk guru, siswa dan staf.”⁹⁴

Informan 2 juga berpendapat mengenai persepsi nya terhadap kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu seperti kutipan dibawah ini :

“Menurut saya kepemimpinan transformasional ini memiliki nilai positif karena kepemimpinan transformasioanl dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan yang berdampak pada lingkungan kerja dan anggota tim.”⁹⁵

Adapun informan 3 juga menjelaskan terkait hal ini seperti berikut:

⁹² Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁹³ Musdalipa, Staf Tata Usaha, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁹⁴ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

⁹⁵ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

“Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam meningkatkan budaya mutu di sekolah, karena gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran, pengembangan profesional, dan pencapaian tujuan pendidikan.”⁹⁶

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendukung dan mendorong peningkatan budaya mutu, kepemimpinan transformasional sangat berkaitan dengan peningkatan budaya mutu, berdasarkan hasil analisis tematik ditemukan bagaimana kepala sekolah mendukung dan mendorong peningkatan budaya mutu, informan 2 berpendapat bahwa:

“Ada beberapa cara yang dilakukan untuk mendukung dan mendorong peningkatan budaya mutu di sekolah ini yaitu dengan menyusun visi dan misi yang jelas, visi ini dibuat harus mampu menginspirasi seluruh elemen sekolah untuk bergerak bersama dalam mencapai tujuan sekolah, kemudian kepala sekolah menjadi pemimpin yang menginspirasi, memotivasi, memberikan teladan bagi guru, staf, dan siswa, seperti yang saya katakan tadi bahwa dengan dukungan untuk kegiatan pelatihan itu salah satu dorongan untuk peningkatan budaya mutu disekolah ini.”⁹⁷

Informan 3 juga memberikan pendapatnya seperti kutipan berikut:

“Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendukung dan mendorong budaya mutu, dengan membangun visi dan misi yang jelas arahnya kemana, memimpin dengan teladan, memberikan contoh-contoh yang baik kepada bawahan, menciptakan lingkungan yang mendukung budaya mutu dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, evaluasi dan pengawalan berkelanjutan kepala sekolah melakukan evaluasi secara berkala terhadap kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa, di sekolah ini juga melibatkan orang tua dan masyarakat dalam upaya meningkatkan budaya mutu melalui pertemuan rutin dan berkomunikasi melibatkan mereka dalam kegiatan sekolah.”⁹⁸

Budaya mutu sangat penting dalam dunia pendidikan karena menjadi landasan bagi peningkatan kualitas sekolah secara berkelanjutan. Dengan adanya budaya mutu yang kuat, sekolah tidak hanya memenuhi standar akademik tetapi juga mendorong inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kinerja guru. Berdasarkan

⁹⁶ Musdalipa, Staf Tata Usaha, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁹⁷ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

⁹⁸ Musdalipa, Staf Tata Usaha, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

hasil analisis tematik ada 3 informan yang mengungkapkan pentingnya budaya mutu, seperti yang dikatakan informan 1 pada kutipan dibawah ini:

“Budaya mutu dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Budaya mutu merupakan fondasi yang kuat untuk membangun lembaga pendidikan yang berkualitas. Dengan menerapkan budaya mutu sekolah dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan masa depan dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.”⁹⁹

Adapun informan 2 juga berpendapat bahwa:

“pentingnya budaya mutu ada empat poin yaitu; membedakan organisasi dengan pesaing, meningkatkan kepercayaan pelanggan, meningkatkan motivasi dari kepuasan karyawan (guru dan staf), dan menciptakan keunggulan kopetitif.”¹⁰⁰

Sedangkan informan 3 mengungkapkan bahwa:

“Budaya mutu memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan suatu organisasi. Budaya mutu juga memastikan semua proses yang dilakukan secara efektif dan efisien sehingga kerja organisasi mengalami perubahan.”¹⁰¹

Uraian di atas merupakan hasil analisis tematik mengenai model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang penulis lakukan mengenai gambaran pandangan atau persepsi guru, staff, dan siswa tentang implemantasi dan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam membangun budaya mutu. Persepsi ini mencakup pengalaman, pemahaman, dan respon siswa

⁹⁹ Aryani Dewi Aras, Wakasek, *Wawancara*, pada tanggal 24 Oktober 2024.

¹⁰⁰ Raif, Guru Senior, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

¹⁰¹ Musdalipa, Staf Tata Usaha, *Wawancara*, pada tanggal 25 Oktober 2024.

terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Maka hasilnya akan dibahas sebagai berikut:

1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SMPN 2 Wasuponda

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner, penelitian ini mengungkapkan tentang implementasi responden terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Hasil keseluruhan implementasi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu, berdasarkan keseluruhan perolehan data kuantitatif dari beberapa indikator yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirangkum dan diketahui dari tabel 4.1 tentang ciri-ciri kepemimpinan transformasional kepala sekolah dari masing-masing indikator, responden membantu menggambarkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdasarkan yang di praktekkan di sekolah menengah pertama terpencil, adapun persentase tertinggi terdapat pada indikator kepala sekolah membangun hubungan yang baik antara siswa, guru, dan staf sekolah dengan jumlah persentase 68,75%, kepala sekolah mengelola perubahan sekolah dengan baik dengan jumlah persentase 67,18%, kepala sekolah memberikan motivasi yang kuat kepada siswa untuk mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi dengan perolehan jumlah persentase 67,75%, kepala sekolah berperilaku kharismatik dan memberikan contoh teladan dengan perolehan jumlah bersentase 64,06%, kepala sekolah sering mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan proyek-proyek sekolah dengan perolehan jumlah persante 62,50%, kepala sekolah

menginspirasi siswa dan guru untuk mencapai tujuan sekolah dengan jumlah perolehan persentase 56,25%, kepala sekolah merumuskan visi yang jelas dengan perolehan jumlah persentase 53,10%. Artinya bahwa beberapa dari responden fokus pada mayoritas karakteristik yang paling tinggi dan yang paling mereka rasakan.

Dalam hal ini, indikator kepala sekolah membangun hubungan yang baik antara guru dan siswa menjadi aspek paling menonjol dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda, hal ini menunjukkan bahwa responden lebih menghargai sifat keadilan dan perhatian inklusif sebagai elemen kunci dalam kepemimpinan. Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya hubungan yang harmonis. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda memiliki perbedaan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dibahas pada Bab II, pada penelitian terdahulu temuan penelitian lebih menekankan memberikan dorongan dan motivasi kepada guru-guru dan staf serta memberikan dukungan untuk peningkatan profesionalisme guru. Jika dilihat dari indikator pada tabel 2 dampak kepemimpinan transformasional dari masing-masing indikator diperoleh persentase tertinggi ada pada indikator saya merasa kepala sekolah memberikan perhatian yang sama kepada semua siswa termasuk kriteria sangat baik dengan persentase 71,87%, dan saya merasa termotivasi belajar karena dukungan kepala sekolah dengan persentase 50,00%. Artinya bahwa responden lebih banyak merasakan keadilan dan perhatian yang merata sebagai karakteristik utama

kepemimpinan transformasional kepala sekolah, meskipun motivasi belajar akibat dukungan kepala sekolah juga memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.1, mayoritas responden di sekolah menengah pertama terpencil menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap indikator ciri kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di sekolah tersebut dianggap sangat baik, terutama dalam aspek membangun hubungan yang baik, mengelola perubahan, memberikan motivasi, serta memiliki visi yang jelas. Sementara itu, persentase responden yang bersikap netral masih ada meskipun relatif kecil seperti menciptakan lingkungan yang kolaboratif, inovasi dan kreativitas, aktif dalam mengatasi masalah, integritas yang tinggi, hal tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh responden. Hal ini menjadi indikasi bahwa kepala sekolah perlu mengembangkan pendekatan yang lebih strategis dan efektif untuk memenuhi kebutuhan responden secara menyeluruh, adapun tingkat tidak setuju dan sangat tidak setuju cukup rendah yang berarti hanya sedikit responden yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu.

Sedangkan pada tabel 2 dampak dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu untuk kategori sangat setuju dan setuju memiliki jumlah yang sangat dominan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah berkontribusi baik terhadap budaya mutu sekolah, untuk kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju terutama pada indikator peningkatan budaya mutu menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk

perbaikan atau peningkatan lebih lanjut untuk mencapai hasil yang maksimal. Secara keseluruhan, data ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di sekolah menengah pertama terpencil memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan budaya mutu sekolah, terutama dalam memperhatikan siswa dan memotivasi mereka untuk belajar, namun ada sedikit masukan dari responden yang menilai bahwa masih diperlukan peningkatan lebih lanjut, terutama dalam penguatan budaya mutu.

2. Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SMPN 2 Wasuponda

Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai bentuk kepemimpinan yang paling efektif dalam mengelola dan memimpin sekolah.¹⁰² Dengan kepemimpinan transformasional ini kepala sekolah berupaya untuk lebih memajukan sekolah lebih baik, dari hasil analisis tematik hal pertama yang dilakukan dengan menciptakan visi dan misi yang jelas secara bersama-sama, pendekatan ini tidak hanya melibatkan kepala sekolah, tetapi juga semua pihak dalam proses perumusan visi misi dilakukan melalui diskusi, rapat dengan guru dan staf. Kepala sekolah yang transformasional adalah kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang fokus pada memotivasi dan membangun lingkungan yang inovatif, gaya kepemimpinan ini tidak hanya menekankan pada pencapaian hasil yang baik, tetapi juga pada proses yang mendukung perkembangan individu dalam lingkungan sekolah. Dalam konteks ini kepala sekolah memulai pendekatan dengan memotivasi tim dengan mendorong inovasi

¹⁰² Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

pemanfaatan fasilitas-fasilitas, pembelajaran yang kreatif serta pemanfaatan teknologi. Kepala sekolah yang transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru dan staf, dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam hal manajerial, tetapi juga sebagai pengarah yang mampu menginspirasi dan memberdayakan guru serta staf untuk terus berkembang secara professional dengan cara kepala sekolah berfokus pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan, seminar dan workshop.

Penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan fondasi penting dalam meningkatkan budaya mutu. Dalam penerapan kepemimpinan transformasional tentunya seorang kepala sekolah harus mampu mengartikulasikan langkah-langkah kongret untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu, adapun langkah-langkah kongret yang dilakukan kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda dengan membangun visi yang jelas, memotivasi dan menginspirasi guru dengan mendukung pengembangan professional guru, mendukung inovasi, memberikan reward kepada guru, staf, siswa yang berprestasi, membangun kepercayaan dengan komunikasi yang terbuka dengan cara kepala sekolah selalu memanfaatkan grup disosial media untuk update perkembangan sekolah, juga memberikan perhatian dan dukungan kepada tim, selalu mendengarkan pendapat dan masukan serta kebutuhan guru, menjadi pendengar yang baik selalu mendengarkan keluhan dan kebutuhan guru, staf, dan siswa, kemampuan komunikasi terbuka sangat penting dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Dengan komunikasi terbuka kepala sekolah dapat membangun kepercayaan, kolaborasi

dan komitmen diantara semua pihak sekolah. Selanjutnya menghargai dan toleransi terhadap perbedaan, di sekolah menengah pertama terpencil sangat menjunjung tinggi asas kekeluargaan, karena disekolah ini terdapat budaya dan agama yang berbeda-beda maka kepala sekolah menyediakan fasilitas-fasilitas untuk ibadah sesuai dengan agama masing-masing. Kemudian mendorong kreativitas dengan menerapkan kelas keterampilan dan program literasi, kepala sekolah menjadi role model dengan menunjukkan sikap disiplin, tegas, dan berkarisma dalam berbicara, bersikap dan berpakaian. Terakhir kolaborasi dan partisipasi merupakan dua elemen yang tak bisa dipisahkan juga berperan penting dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu, di sekolah menengah pertama terpencil berkolaborasi dengan komite sekolah bekerja sama dengan masyarakat dan orang tua dan melibatkan partisipasi orang tua pada pertemuan rutin yang selalu diadakan guna berbagai informasi tentang perkembangan sekolah dan siswa.

Keberhasilan suatu sekolah dilihat dari perubahan yang terjadi dan prestasi-prestasi yang didapat, tentu keberhasilan itu tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin. Dalam memimpin, kepala sekolah yang transformasional tentunya telah membuat program-program tersendiri yang membedakan dengan sekolah lain. Di SMPN 2 Wasuponda, kepala sekolah telah mengimplementasikan beberapa program untuk meningkatkan budaya mutu, seperti berikut :

- a. Mengembangkan program pelatihan guru dengan mengadakan pelatihan dengan mengundang narasumber yang kompeten

- b. Membangun kolaborasi antara guru dan staf, kepala sekolah menciptakan budaya kerja sama melalui diskusi rutin yang biasanya dihadiri oleh pengawas
- c. Memanfaatkan lahan kosong dengan membuka lahan perkebunan
- d. Menyusun rencana kerja tahunan
- e. Program penguatan karakter dengan mengintegrasikan pendidikan karakter dalam kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka.

Model kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda, sebagaimana telah diuraikan diatas, memiliki keterkaitan erat dengan teori yang telah dijelaskan dalam Bab 2. Bushe dan Griffin¹⁰³ menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun budaya organisasi yang kuat. Dengan demikian, temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bushe & Griffin¹⁰⁴ serta membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap budaya mutu di sekolah.

C. Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di Sekolah di SMPN 2 Wasuponda

Berdasarkan pembahasan terkait penemuan lapangan yang dikumpulkan oleh peneliti dengan metode mixed method maka di temukan bagaimana implementasi dan model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda, tentu ada persamaan dan perbedaan antara

¹⁰³ Hugh Busher, *Undertanting Educational Leadership: People And Culture*, (Englang, Open University: 2006), H. 145.

¹⁰⁴ Griffin, *Kepemimpinan Transformasional* (Tangerang: Indigo Media, 2011), h.30.

penemuan peneliti dan penelitian terdahulu yang dibahas di bab 2, yang akan dibahas dibawah ini :

1. Perbedaan antara Model yang Diterapkan dan yang Disarankan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat penemuan mengenai model kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diterapkan di SMPN 2 Wasuponda, dalam penelitian ini ditemukan bahwa model kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diterapkan di SMPN 2 Wasuponda memiliki beberapa perbedaan dibandingkan model yang disarankan dalam kategori penelitian terdahulu, adapun analisis perbedaannya yaitu pada penelitian ini, model kepemimpinan transformasioanal dalam meningkatkan budaya mutu yang diterapkan kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda ada beberapa elemen antara lain; inovasi dalam pembelajaran dengan penggunaan teknologi, menerapkan budaya literasi sebelum memulai pembelajaran, mendukung kelas keterampilan dan metode pembelajaran kreatif, kemampuan berkomunikasi dengan membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat, memanfaatkan sosial media untuk selalu berkomunikasi terkait update sekolah, aktif berkomunikasi dengan siswa dan pengurus osis, meningkatkan kompetensi guru dengan mengadakan pelatihan pengembangan diri dengan mengundang narasumber yang berkompeten, tolerasnsi dan menghargai perbedaan, suku, dan agama, menyediakan fasilitas-fasilitas ibadah untuk masing-masing keyakinan, kolaborasi dan partisipasi kerja sama dengan komite, masyarakat, dan orang tua siswa, memanfaatkan fasilitas sekolah dengan membuka lahan pertanian.

Adapun model kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah yang dibahas di penelitian terdahulu yaitu; ketegasan dalam berpendapat, menerapkan kata-kata Mutiara yang memfokuskan visi dan misi sekolah baik secara langsung dan tidak langsung seperti memasang lukisan dan kata-kata motivasi disetiap ruangan kelas, memberikan pembinaan guru yang bermasalah, memberikan motivasi terhadap sumber daya manusia yang ada di sekolah guna memajukan dan mengembangkan sekolah, menanamkan penyelesaian kerja secara tepat waktu, menyediakan dan menjadikan organisasi sebagai aktualisasi diri dengan memberikan dorongan dan umpan balik, peningkatan profesionalisme guru dengan adanya fasilitas-fasilitas memadai, melakukan perubahan pada kebersihan, kedisiplinan guru dan staf, menyiapkan generasi yang unggul dalam keimanan dan ketaqwaan.¹⁰⁵

Itulah perbedaan elemen yang diterapkan di SMPN 2 Wasuponda dengan sekolah-sekolah umum yang dibahas di penelitian terdahulu. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di SMPN 2 Wasuponda memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari penelitian terdahulu. Dari kedua model kepemimpinan ini terlihat bahwa kepemimpinan transformasional di SMPN 2 Wasuponda lebih menekankan inovasi dalam keterbatasan, kolaborasi dengan masyarakat serta pendekatan fleksibel dalam membangun budaya mutu. Sementara itu model dalam penelitian terdahulu lebih banyak berorientasi pada kedisiplinan, motivasi internal, dan pemanfaatan fasilitas yang lebih memadai.

¹⁰⁵ Aswar Anwar

Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda harus lebih adaptif dalam mengelola sekolah dengan sumber daya terbatas, sehingga menuntut strategi yang lebih kreatif dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

2. Perbedaan Model yang Diterapkan dengan Kerangka Pikir

Adapun perbedaan model implementasi kepemimpinan transformasional yang diterapkan di SMPN 2 Wasuponda juga terdapat perbedaan yang disusun pada kerangka fikir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Aspek	Kerangka Pikir (Teoritis)	Implementasi di Sekolah Terpencil (Praktis)
Kepemimpinan	Pemimpin sebagai penggerak utama perubahan dengan visi yang kuat.	Kepala sekolah bertindak sebagai fasilitator yang memberdayakan komunitas sekolah.
Metode pembelajaran	Pembelajaran berbasis fasilitas lengkap.	Memanfaatkan sumber daya lokal dan teknologi sederhana.
Motivasi dan komunikasi	Menggunakan pendekatan formal seperti rapat dan seminar.	Menggunakan komunikasi informal, diskusi langsung dan media sosial.
Pengelolaan guru	Guru mendapatkan pelatihan profesional dari institusi formal.	Pelatihan berbasis pengalaman, narasumber lokal.
Penguatan budaya literasi	Mengembangkan perpustakaan digital dengan akses luas.	Mengadakan program baca buku sebelum pelajaran dimulai.

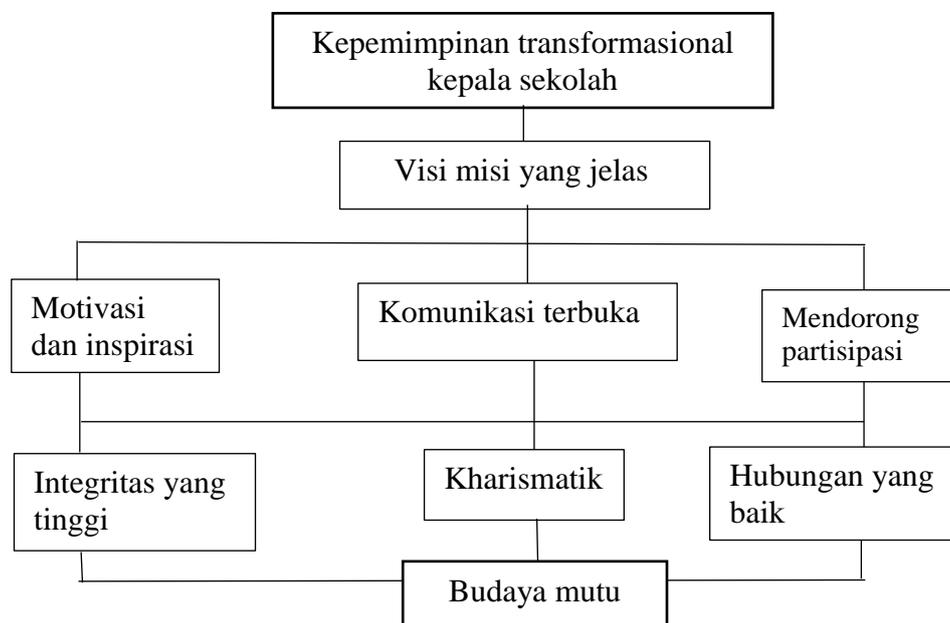
Dari tabel tersebut, kerangka pikir lebih cenderung bersifat konseptual dengan pendekatan sistematis berbasis teori, sedangkan implementasi sekolah menengah pertama terpencil lebih berbasis kebutuhan dan kondisi nyata. Dalam implementasi kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda mengandalkan kreativitas, komunikasi aktif, dan kolaborasi dengan komunitas, berbeda dengan model yang disusun dalam kerangka fikir yang lebih bergantung pada struktur organisasi dan kebijakan pendidikan formal.

Dengan memahami perbedaan ini, kepala sekolah di SMPN 2 Wasuponda dapat mengembangkan model kepemimpinan transformasional yang lebih sesuai kebutuhan sekolah dengan menerapkan strategi yang sesuai dengan realistik namun tetap merujuk pada kerangka pikir kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat menciptakan budaya mutu yang kuat dan berkelanjutan sehingga budaya mutu tetap dapat dibangun meskipun dalam kondisi terbatas.

3. Formulasi Model Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diformulasikan model kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda, seperti bagan berikut ini :

Gambar 4.1 Model Kepemimpinan Transformasional



Bagan tersebut menggambarkan hubungan antara elemen-elemen model kepemimpinan kepala sekolah dan implementasinya dalam membentuk budaya

mutu di SMPN 2 Wasuponda, dengan menciptakan visi yang jelas secara bersama-sama, memberikan motivasi yang kuat kepada siswa untuk mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi, membangun komunikasi yang efektif dengan guru dan siswa, mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan proyek-proyek sekolah, menampilkan integritas yang tinggi dalam memimpin sekolah, berperilaku kharismatik dan memberikan contoh teladan, dan membangun kepercayaan dan keterbukaan dengan baik antara guru dan siswa.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai model dan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda menekankan pada kepala sekolah membangun hubungan yang baik dengan guru dan siswa. Selain itu, implementasi kepemimpinan transformasional di sekolah tersebut berfokus pada pengelolaan perubahan sekolah, memotivasi untuk mencapai prestasi, menonjolkan perilaku kharismatik dan teladan, mendorong partisipasi siswa, menginspirasi siswa dan guru dan menciptakan visi yang jelas. Sedangkan untuk dampak kepemimpinan transformasional yang mendapat persentase tinggi yaitu kepala sekolah memberikan perhatian kepada semua siswa, siswa merasa termotivasi belajar karena dukungan kepala sekolah.
2. Model kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda yang ideal perlu dititikberatkan pada perumusan secara bersama visi dan misi yang jelas, memotivasi tim dan membangun lingkungan yang inovatif, kemampuan berkomunikasi secara terbuka, meningkatkan kompetensi guru dan staf dalam pengembangan profesional guru, toleransi dan sangat menghargai perbedaan, stimulasi intelektual,

menjadi role model dan berkarisma, berkolaborasi dan partisipasi. Dalam peningkatan budaya mutu di SMPN 2 Wasuponda, ada beberapa program-program yang diterapkan yang membedakan dengan sekolah lain, dengan mengimplementasikan beberapa program seperti; mengembangkan program pelatihan guru dengan mengadakan pelatihan dengan mengundang narasumber yang kompeten, kepala sekolah menciptakan budaya kerja sama melalui diskusi rutin yang biasanya dihadiri oleh pengawas, memfasilitasi tempat ibadah untuk masing-masing keyakinan, memanfaatkan lahan kosong dengan membuka lahan perkebunan, membentuk komite sekolah agar dapat bekerja sama dengan masyarakat dan orang tua, menyusun rencana kerja tahunan, program penguatan karakter dengan mengintegrasikan pendidikan karakter dalam kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka.

3. Terdapat perbedaan dalam implementasi kepemimpinan transformasional, apabila tidak disesuaikan dengan nilai-nilai kepemimpinan yang ideal. Dalam masyarakat kolektif, khususnya di lingkungan lembaga pendidikan tingkat menengah pertama, dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu menekankan pentingnya kebersamaan dan kolaborasi, bukan semata-mata membangun hubungan sosial yang bersifat personal. Kepemimpinan yang ideal dalam konteks ini harus menumbuhkan rasa saling memiliki, partisipasi aktif, dan semangat gotong royong dalam mencapai tujuan bersama.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran antara lain :

1. Bagi kepada kepala sekolah dengan adanya penelitian ini dapat memberikan persepsi baru terkait kepemimpinan transformasional, juga diharapkan agar dapat meningkatkan budaya mutu sebaiknya kepala sekolah lebih banyak melakukan pembinaan terhadap kemampuan guru kelas maupun guru mata pelajaran dengan melakukan kunjungan kelas supaya dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang dimiliki guru ketika mengajar, dengan mengetahui kekurangan guru dalam mengajar kepala sekolah dapat mengambil tindakan untuk memperbaikinya.
2. Bagi pembaca yang membaca tesis ini, peneliti menyadari masih adanya kekurangan dalam penyusunan tesis ini, sehingga masukan berupa kritik dan saran sangat diharapkan. Semua ini bukanlah hal yang disengaja namun dikarenakan keterbatasan peneliti.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan tesis ini bisa jadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambahkan variable baru yang belum diteliti untuk memperdalam analisis dan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk membandingkan hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Wahab, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 114.
- Abu Daud Sulayman ibn al-asy'ats ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, *Sunan Abu Daud*, Kitab. Al-Jihad, Juz 2, No. 2608, (Beirut-Libanon: Darul Kutub 'Ilmiyah, 1996 M), h. 241.
- Akbar Waroqah, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Daring di Masa Pandemi*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2019.
- Alice Yeni Verawati Wote, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar, Vol 3 No 4 (2019).
- Anny Syukrya, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Muhammadiyah 4 Kota Malang*, Tahun 2022.
- Arina Restian, Kuncahyono, Delora Jantung, *Pembelajaran Seni Budaya SD*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2019.
- Armansyah, *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2022.
- Aswar Anwar, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone*, Tahun 2018.
- Ayu Azhari, Taqwa, Alimuddin, Alauddin, Tasdin Tahrim. *Membangun Kedisiplinan Guru Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah*. Jurnal Konsepsi, Vol 13 No. 3 (2024).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Busher Hugh, *Understanting Educational Leadership: People, Power And Culture*. England: Open University, 2006.
- Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan Dalam Multi Perspektif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 9.
- Cucu Suwandana, Sari Rahayu, Revita Yanuarsari, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan*. Rappocini: CV. Tohar Media, 2023.
- Darwis, Sudarwan Danim, *Metode Penelitian Kependidikan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EDC, 2002.
- Dionisius Sinombin, Syawal Gultom, *Kajian Perilaku Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2024.
- Denny Aulia, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Madrasah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar*, 2021.
- Della Asmarani, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Penerapan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila Di SD Al Baitulamien*, Tahun 2024.

- Dodi Ilham. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 11 No 2 (2021).
- Dwika Kadek, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Karyawan*. Jawa Barat: Penerbit Adab: 2024.
- Emy Putri Anandawati, *Kepemimpinan Transformasional Kepala SDIT Muhammadiyah Al Kautsar Gumpang Kartasuara*, 2018.
- Edi Chamsin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Muhammadiyah 2 Kota Magelang*, Tahun 2024.
- Filulujiya Catur Wishnu Batara, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo*, Tahun 2017.
- Griffin, *Kepemimpinan Transformasional*. Tangerang: Indigo Media, 2011.
- Gina Novita Sentia, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menurut Sudarwan Danim*, 2023.
- Hanif Al Kadri, *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jurnal Adminstrasi Pendidikan.
- Heni Yulianti, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di SD Negeri Simmbawarwangin Kecamatan Lampung Tengah*, 2018.
- Hilal Mahmud. *Membangun Budaya Sekolah Efektif Melalui Kepemimpinan Visioner*. Jurnal Ijer, Vol 1 No. 2 (2016).
- Hindun, Mukhtar, Minnah El Widdah, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Madrasah*. Jambi: Salim Media Indonesia, 2019.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2023), hlm. 45.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Unit Percetakan Al-Qur'an: Bogor, 2018, h. 654.
- Laily Nur Qomariyah, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di UPTD SMPN 1 Kras*, 2021.
- Made Nopen Supriadi, Yesri Esau Talan, *Interkultural Komunikasi Injil di Suku Boti*. Yogyakarta: PBMR ANDI, 2020.
- Manajemen Mutu Terpadu (MMT-TQM) Teori & Penerapan di Lembaga Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press, 2015.
- Mardiana, *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Professional Guru*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Moleong, L. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Muhammaad Suban Iswahyudi, Kasanusi, Umalihatyati, *Gaya Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- Misno, Amruddin, Gemala Dewi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Publica Indonesia Utama, 2022.

- Mukhtar, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Fifamas, 2004.
- Mahanis Juni, *Manajemen Pendidikan Islam*. Jawa Barat: Goresan Pena, 2016.
- Muh Zaky Humaida, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan*. Tahun 2023.
- Munir Yusuf. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 6 No. 2 (2023).
- Napitulu Raimond, *Dasar-Dasar Ilmu Kependidikan*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Nana Meily Nurdiansyah, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Budaya Kualitas Madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam, Vol 10 No 2 (2021).
- Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu Total Quality Management*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2016.
- Novitasari, Prihantini, Kadiyo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Nilai, Moral Dan Karakter Keputusan Peserta Didik*. Tasikmalaya: Edu Publisher, 2020.
- Nur Aida. Konsep Kepemimpinan Transformasional. Jurnal ilmiah Indonesia 1 no. 1 (2021). 5
- Nur Zazin, *Kepemimpinan Transformasional Plus Memahami Politik Mengelola Konflik Organisasi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2024.
- Raymond, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Sumatera Barat: CV. Gita Lentara, 2024.
- Rohman Azzahra, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung*, Tahun 2020.
- Rukin, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021.
- Sahrul Maruf, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Palopo*, Tahun 2024.
- Sarmila, *Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Tomoni*, 2018.
- Sandu Siyoto, M. Ali Sadik, *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015
- Sudjatmoko, *Leader Transformasional*. Jawa Tengah: Penambahan Senopati, 2015.
- Sutio Agustian, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Dalam Meningkatkan Motivasi Guru PAI Di MAN Kepahiang*, Tahun 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Siti Fatimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung: Mizan Pustaka, 2017.

- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo, 2020.
- Syamsul Arifin, *Kepemimpinan Pada Berbagai Sektor*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- S. Margo. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Tatty Rosmiati, *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Thalita Salsabila Miharja, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri*. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, Vol 4 No 2 (2023).
- Teguh Riyanta, *Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 12, No 2 (2016), 8.
- Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Wahanto Juri, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata, 2020.
- Yoseb Sudarso Bunbababan, *Evaluasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dengan Menggunakan Model CIPP*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 9 No 2 (2022).

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Instrumen dan hasil wawancara

Informan : Aryani Dewi Aras, SP.d., M.Pd.
Jabatan : Wakil kepala sekolah
Lama Menjabat : 3 tahun
Usia : 31 tahun
Hari/Tanggal : Kamis/ 24 oktober 2024
Waktu : 10.56-selesai

Pembukaan

1. Menyapa informan dan berterimakasih untuk mengikuti wawancara.
2. Interviewer menjelaskan proses wawancara termasuk, lamanya waktu wawancara dan kerahasiaan data dan identitas responden.

Pertanyaan

1. Apa yang bapak/ibu ketahui tentang budaya mutu ?

Jawab : Budaya mutu khususnya dalam dunia pendidikan merupakan sebuah sistem nilai yang dianut oleh suatu lembaga pendidikan yang menciptakan lingkungan yang kondusif untuk terus-menerus meningkatkan kualitas pendidikan. Ini berarti, seluruh komponen dalam sekolah, mulai dari guru, siswa, hingga staf administrasi, memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

2. Apa pentingnya budaya mutu ?

Jawab : Budaya mutu dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan menghasilkan lulusan yang kompeten. Budaya mutu merupakan fondasi yang kuat untuk membangun lembaga pendidikan yang berkualitas. Dengan menerapkan budaya mutu, sekolah dapat menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan masa depan dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

3. Apa yang bapak/ibu ketahui mengenai gaya kepemimpinan dan kaitannya dengan peningkatan budaya mutu ?

Jawab : Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin berinteraksi, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah atau pemimpin pendidikan sangat berpengaruh terhadap terbentuknya budaya mutu di sekolah. Gaya kepemimpinan yang berbeda akan menghasilkan suasana belajar yang berbeda pula. Gaya kepemimpinan yang ideal untuk meningkatkan budaya mutu adalah kombinasi dari beberapa gaya, tergantung pada situasi dan konteks sekolah. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah kunci keberhasilan dalam membangun budaya mutu di sekolah. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan melibatkan semua pihak akan menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendorong peningkatan mutu secara berkelanjutan.

4. Menurut bapak/ibu gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya kepala sekolah terapkan dalam peningkatan budaya mutu di sekolah ini ?

Jawab : Kombinasi antara kepemimpinan transformasional, demokratis, dan situasional.

5. Pernahkah bapak/ibu mendengar tentang kepemimpinan transformasional ?

Jawab: sudah pernah

6. Apa yang bapak/ibu ketahui mengenai kepemimpinan transformasional ?

Jawab: Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan baik pemimpin maupun anggota timnya. Dalam konteks pendidikan, seorang kepala sekolah atau pemimpin pendidikan yang transformasional tidak hanya berfokus pada pengelolaan sehari-hari, tetapi juga pada visi jangka panjang, inovasi, dan pengembangan budaya sekolah yang positif.

7. Bagaimana persepsi bapak/ibu mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab: kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan budaya mutu di sekolah. Gaya

kepemimpinan ini mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong perubahan positif pada seluruh anggota komunitas sekolah, mulai dari guru, siswa, hingga staf administrasi.

8. Apa langkah-langkah kongret yang dilakukan seorang kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan budaya mutu ?

Jawab: langkah-langkah kongret yang dilakukan kepala sekola, yaitu dengan;
 a) membangun visi bersama dengan mengajak semua guru dan staf untuk bersama-sama merumuskan visi-misi sekolah yang berfokus pada pengembangan mutu pendidikan dan pembentukan karakter, b) kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru, staf dan siswa yang menunjukkan prestasi atau kontribusi besar, c) membangun kepercayaan dan hubungan yang kuat dengan komunikasi terbuka, menghargai perbedaan, toleransi, dan menjadi pendengar yang baik, d) mendorong inovasi dan kreativitas seperti kelas keterampilan dan program literasi, e) menjadi role model dengan menunjukkan sikap disiplin.

9. Bisakah bapak memberikan contoh inisiatif atau program yang telah bapak implementasikan untuk meningkatkan budaya mutu di sekolah ini ?

Jawab: contoh inisiatif atau program yang telah diimplementasikan oleh kepala sekolah yaitu dengan; a) mengadakan pelatihan pengembangan diri bagi guru dan staff tata usaha dengan mengundang narasumber yang berkompeten dalam hal ini pengajar praktik guru penggerak kabupaten luwu timur, b) mengadakan pertemuan rutin peningkatan kompetensi guru dan staff tata usaha yang dihadiri dan dibawakan oleh pengawas SMP Kab. Luwu Timur, c) menyediakan tempat ibadah untuk masing-masing agama/keyakinan.

10. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala sekolah di sekolah ini menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab: Kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pengelolaan sehari-hari, tetapi juga pada visi jangka panjang, kepala sekolah juga menginspirasi guru melalui pendekatan yang memotivasi, seperti memberikan penghargaan atas prestasi, kepala sekolah memberikan pelatihan, lokakarya untuk meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah juga mendukung inovasi dalam pembelajaran dengan penggunaan teknologi dan metode pembelajaran yang kreatif. Dengan begitu hal ini dapat mendorong perubahan positif pada seluruh anggota komunitas sekolah, mulai dari guru, siswa hingga staff tata usaha.

- a. dengan mengundang narasumber yang berkompeten dalam hal ini Pengajar Praktik Guru Penggerak Kabupaten Luwu Timur.
- b. Mengadakan pertemuan rutin peningkatan kompetensi guru dan staf tata usaha yang dihadiri dan dibawakan oleh pengawas SMP Kab. Luwu Timur.
- c. Toleransi terhadap perbedaan (diantaranya agama dan budaya), karena sekolah ini terdiri dari beberapa agama dan budaya. Menyediakan tempat ibadah untuk masing-masing agama/keyakinan.
- d. Mengadakan pertemuan rutin untuk evaluasi pembelajaran maupun hal-hal lain yang dianggap perlu untuk di musyawarahkan.
- e. Pembagian/delegasi tugas sesuai dengan kemampuan guru dan staf.
- f. Memberikan apresiasi bagi guru teladan (disiplin).

11. Bagaimana kepala sekolah mendukung dan mendorong peningkatan budaya mutu di sekolah ini ?

Jawab: Mengimplementasikan kegiatan/program pada poin 10 dengan efektif sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, saling terbuka/komunikatif, dan tetap menjaga asas kekeluargaan.

12. Bagaimana kepala sekolah membangun kerja sama dengan para guru dan staff dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab: yaitu dengan mengajak dan melibatkan guru dan staf dalam penyusunan visi dan misi sekolah. Berkolaborasi dalam mengadakan rapat

koordinasi secara berkala untuk mengevaluasi pencapaian, mendiskusikan pencapaian, tantangan dan mencari solusi bersama. Disini juga Kepala sekolah selalu mengingatkannya kami membangun asas kekeluargaan saling membantu dan bekerjasama, selain itu kepala sekolah selalu berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi seperti membuat sistem komunikasi yang efektif dengan memanfaatkan grup di sosial media untuk selalu berkomunikasi mengenai update-update sekolah. Dan memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan sekolah dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada.

13. Apa tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab: Tantangan, diantaranya :

- a. Keterbatasan sumber daya : kurangnya anggaran dapat membatasi pelaksanaan program-program peningkatan mutu, sarana dan prasarana yang kurang memadai: kondisi sekolah yang kurang baik dapat menghambat proses pembelajaran, dan kekurangan tenaga pengajar: kurangnya guru yang sesuai dengan basic pendidikan/mata pelajaran dapat mempengaruhi proses pembelajaran.
 4. Faktor lingkungan : kondisi sosial ekonomi: Kondisi sosial ekonomi siswa dapat mempengaruhi motivasi dan kemampuan belajar mereka.
 5. Perkembangan teknologi : perkembangan teknologi yang cepat: Sekolah perlu terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat, kesenjangan digital: sekolah ini masih kesulitan dalam mengakses teknologi yang disebabkan oleh keterbatasan jaringan internet.
14. Apa yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam menjadikan sekolah ini lebih maju ?

Jawab: tetap memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dan memaksimalkan pemanfaatannya. Mengimplementasikan program-program dan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan dan melakukan evaluasi secara berkala. Untuk hasil belajar peserta didik, tidak hanya fokus pada nilai

hasil akhir yang diperoleh, melainkan proses yang dilalui oleh peserta didik, dalam hal ini mengenai pembentukan dan peningkatan karakter peserta didik.

Penutup

1. Interviewer menutup wawancara.
2. Interviewer memberikan apresiasi kepada partisipasi informan dan interview.

Informan : Raif, S., S.
Jabatan : Guru Senior
Lama Menjabat : 14 tahun
Usia : 40 Tahun
Hari/Tanggal : Rabu/ 23 oktober 2024
Waktu : 09.00-selesai

Pembukaan

1. Menyapa informan dan berterimakasih untuk mengikuti wawancara.
2. Interviewer menjelaskan proses wawancara termasuk, lamanya waktu wawancara dan kerahasiaan data dan identitas responden.

Pertanyaan

1. Apa yang bapak/ibu ketahui tentang budaya mutu ?

Jawab : jadi budaya mutu ialah suatu sistem nilai dalam sebuah organisasi yang menciptakan lingkungan yang kondusif, sederhananya budaya mutu ialah suatu kebiasaan.

2. Apa pentingnya budaya mutu ?

Jawab: pentingnya ada empat poin yaitu; membedakan organisasi dengan pesaing, meningkatkan kepercayaan pelanggan, meningkatkan motivasi dari kepuasan karyawan (guru dan staff), dan menciptakan keunggulan kompetitif.

3. Apa yang bapak/ibu ketahui mengenai gaya kepemimpinan dan kaitannya dengan peningkatan budaya mutu ?

Jawab : yang saya ketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan meningkatkan budaya mutu dalam suatu organisasi, dimana budaya mutu mengacu pada nilai, sikap, dan praktik yang diterapkan secara konsisten untuk mencapai tujuan sekolah begitupun juga dengan kepemimpinan.

4. Menurut bapak/ibu gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya kepala sekolah terapkan dalam peningkatan budaya mutu di sekolah ini?

Jawab : gaya kepemimpinan yang cocok itu sebaiknya pemimpin harus mengadakan pertemuan rutin setiap hari senin yang melibatkan guru dan staf membahas tentang isu-isu terkait mengenai kualitas pendidikan, kemudian memberikan pelatihan dan pengembangan artinya bahwa memastikan semua staf memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, lalu menciptakan lingkungan belajar yang menarik dengan menciptakan kegiatan ekstrakurikuler, selain itu memberikan reward kepada siswa yang berprestasi.

5. Pernahkah bapak/ibu mendengar tentang kepemimpinan transformasional ?

Jawab : pernah.

6. Apa yang bapak/ibu ketahui mengenai kepemimpinan transformasional ?

Jawab : kepemimpinan transformasional adalah gaya yang berfokus untuk memotivasi anggota tim dan berkolaborasi dengan tim. Misalnya apabila ada tugas itu dilakukan secara bersama-sama dan berkolaborasi.

7. Bagaimana persepsi bapak mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab : menurut saya kepemimpinan transformasional ini memiliki nilai positif karena kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan yang berdampak pada lingkungan kerja dan anggota tim.

8. Apa langkah-langkah kongret yang dilakukan seorang kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan budaya mutu ?

Jawab : langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah menurut tentunya ya membangun visi yang jelas dan menginspirasi, disini kami juga membudayakan literasi sebelum memulai pembelajaran jadi siswa disuruh membaca sebelum belajar. Selain itu juga mendorong inovasi, disini kami berinovasi dengan memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang ada dengan memanfaatkan setiap lahan produktif yaitu pertanian dan perkebunan.

9. Bisakah bapak memberikan contoh inisiatif atau program yang telah bapak implementasikan untuk meningkatkan budaya mutu di sekolah ini ?

Jawab : yang dilakukan yaitu dengan membentuk inovasi memanfaatkan lahan yang ada dengan membuka lahan perkebunan yang dapat menghasilkan dimana ini juga sejalan dengan visi, kemudian dengan terbentuknya komite sekolah dapat bekerja sama dengan masyarakat dan orang tua siswa itu juga salah satu yang dapat meningkatkan budaya mutu disekolah.

10. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala sekolah di sekolah ini menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu?

Jawab : kepemimpinan transformasional sangat signifikan, kepala sekolah selalu mengupayakan membangun budaya tim yang solid dan siap berkolaborasi.

11. Bagaimana kepala sekolah mendukung dan mendorong peningkatan budaya mutu di sekolah ini ?

Jawab : Ada beberapa cara yang dilakukan untuk mendukung dan mendorong peningkatan budaya mutu di sekolah ini yaitu dengan menyusun visi dan misi yang jelas, visi ini dibuat harus mampu menginspirasi seluruh elemen sekolah untuk bergerak bersama dalam mencapai tujuan sekolah, kemudian kepala sekolah menjadi pemimpin yang menginspirasi, memotivasi, memberikan teladan bagi guru, staf, dan siswa, seperti yang saya katakan tadi bahwa dengan dukungan untuk kegiatan pelatihan itu salah satu dorongan untuk peningkatan budaya mutu disekolah ini

12. Bagaimana kepala sekolah membangun kerja sama dengan para guru dan staff dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab : jadi kepala sekolah membangun komunikasi yang efektif dengan memanfaatkan sosial media seperti whatsapp dan saluran terbuka untuk bertukar fikiran dan pendapat, kemudian membangun budaya kebersamaan dengan mengadakan kegiatan yang mempererat hubungan seluruh warga sekolah seperti gotong royong dan olahraga.

13. Apa tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab : sejauh ini yaitu hambatannya dikarenakan sumber daya yang terbatas, keterbatasan anggaran, fasilitas yang menjadi hambatan dalam menerapkan program peningkatan mutu.

14. Apa yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam menjadikan sekolah ini lebih maju ?

Jawab : membangun visi dan misi yang jelas, membangun budaya mutu, memanfaatkan teknologi, membangun kemitraan, pengembangan professional berkelanjutan, dan fokus pada kesejahteraan peserta didik.

Penutup

1. Interviewer menutup wawancara.
2. Interviewer memberikan apresiasi kepada partisipasi informan dan interview.

Informan : Musdalipa, S.Pd.
Jabatan : Staff
Lama Menjabat : 3 tahun
Usia : 31 tahun
Hari/Tanggal : Jumat/ 25 oktober 2024
Waktu : 09.00-selesai

Pembukaan

1. Menyapa informan dan berterimakasih untuk mengikuti wawancara.
2. Interviewer menjelaskan proses wawancara termasuk, lamanya waktu wawancara dan kerahasiaan data dan identitas responden.

Pertanyaan

1. Apa yang bapak/ibu ketahui tentang budaya mutu?

Jawab : jadi budaya mutu ialah nilai, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh organisasi yang dipertahankan dan terus ditingkatkan untuk hasil yang berkualitas demi tewujudnya tujuan organisasi.

2. Apa pentingnya budaya mutu ?

Jawab : jadi budaya mutu memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan suatu organisasi. Budaya mutu juga dapat memastikan semua proses yang dilakukan secara efektif dan efisien sehingga kerja organisasi mengalami perubahan.

3. Apa yang bapak/ibu ketahui mengenai gaya kepemimpinan dan kaitannya dengan peningkatan budaya mutu ?

Jawab : jadi kepemimpinan dan budaya mutu memiliki hubungan yang erat dan saling mendukung. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan, mengembangkan dan mempertahankan budaya mutu di suatu organisasi.

4. Menurut bapak/ibu gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya kepala sekolah terapkan dalam peningkatan budaya mutu di sekolah ini ?

Jawab : dalam meningkatkan budaya mutu di sekolah ini, kepala sekolah sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan yang beragam dengan memadukan beberapa pendekatan. Kita tau ya bahwa setiap sekolah itu mempunyai karakteristik unik, jadi kepala sekolah mengkombinasikan berbagai gaya kepemimpinan dengan menyesuaikan kebutuhan sekolah. Salah satu gaya yang paling efektif yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

5. Pernahkah bapak/ibu mendengar tentang kepemimpinan transformasional?

Jawab: Pernah

6. Apa yang bapak/ibu ketahui mengenai kepemimpinan transformasional?

Jawab : jadi kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, pengembangan dan perubahan positif dalam sebuah organisasi maupun kelompok.

7. Bagaimana persepsi bapak/ibu mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab: Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam meningkatkan budaya mutu di sekolah, karena gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran, pengembangan profesional, dan pencapaian tujuan pendidikan.

8. Apa langkah-langkah kongret yang dilakukan seorang kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan budaya mutu ?

Jawab : langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah yaitu tentunya membangun visi yang jelas, disini juga membudayakan budaya belajar dikelas seperti sebelum memulai pembelajaran dikelas dilakukan budaya literasi yang berkaitan dengan kurikulum merdeka, mendorong inovasi dengan produktif dengan memanfaatkan fasilitas-fasilitas yang ada agar dapat bernilai, dan kepala sekolah memberikan kesempatan besar kepada kami semua untuk mengikuti pelatihan, seminar, ataupun workshop, juga menghargai perbedaan dikarenakan disekolah kita ini agamanya berbeda-beda.

9. Bisakah bapak memberikan contoh inisiatif atau program yang telah bapak implementasikan untuk meningkatkan budaya mutu di sekolah ini ?

Jawab : program-program yang diterapkan di sekolah ini yaitu mengadakan pertemuan rutin peningkatan kompetensi guru dan staf, juga mengadakan pertemuan rutin untuk evaluasi pembelajaran dan hal-hal lainnya yang perlu dimusyawarkan secara bersama, program menyusun rencana kerja tahunan yang mencantumkan target peningkatan mutu, dan program penguatan karakter dengan mengintegrasikan pendidikan karakter dalam kurikulum melalui mata pelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka.

10. Menurut bapak/ibu bagaimana kepala sekolah di sekolah ini menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan budaya mutu?

Jawab: ya kepala sekolah sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dilihat dari bagaimana ciri-ciri kepemimpinan yang transformasional itu sudah dilakukan kepala sekolah disekolah ini. Seperti yang terjadi kepala sekolah kolaboratif dan saling terbuka, kepala sekolah selalu berupaya agar situasi disekolah ini tiap harinya menyenangkan dan memberi kebebasan kepada kami semua untuk memberikan pendapat-pendapat nah dengan itulah kami merasa bahwa kami selalu didengar dan dihargai, selain itu kepala sekolah juga memberi kebebasan kepada guru untuk terus berinovasi dengan hal-hal yang baru dan memberikan reward kepada guru yang berinovasi, kepala sekolah juga sangat disiplin dalam hal waktu dan lain-lain dengan begitulah kami bawahannya merasa terinspirasi dari hal-hal kecil yang dilakukan oleh beliau.

11. Bagaimana kepala sekolah mendukung dan mendorong peningkatan budaya mutu di sekolah ini ?

Jawab : Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendukung dan mendorong budaya mutu, dengan membangun visi dan misi yang jelas arahnya kemana, memimpin dengan teladan, memberikan contoh-contoh yang baik kepada bawahan, menciptakan lingkungan yang mendukung budaya mutu dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, evaluasi dan pengawalan berkelanjutan kepala sekolah melakukan evaluasi secara berkala terhadap kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa, di sekolah ini juga melibatkan orang tua dan masyarakat dalam upaya

meningkatkan budaya mutu melalui pertemuan rutin dan berkomunikasi melibatkan mereka dalam kegiatan sekolah.

12. Bagaimana kepala sekolah membangun kerja sama dengan para guru dan staff dalam meningkatkan budaya mutu ?

Jawab : kepala sekolah menerapkan pendekatan yang kolaboratif dengan tim, transparan dan saling pengertian, kepala sekolah juga selalu menjaga komunikasi dengan tim selain itu disini kami juga sangat mementingkan kepercayaan.

13. Apa tantangan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu?

Jawab : jadi tentu ada tantangannya ya disekolah ini yang menjadi tantangan yaitu kurangnya sumber daya, dan juga letak sekolah yang jauh dari perkotaan sehingga ini juga menjadi tantangan tersendiri di sekolah ini.

14. Apa yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam menjadikan sekolah ini lebih maju ?

Jawab : dengan cara meningkatkan infrastruktur dan fasilitas sekolah dengan mengupayakan perbaikan atau pembaruan fasilitas sekolah seperti ruang kelas, laboratorium, dll, kemudian mendorong penggunaan teknologi pembelajaran seperti yang kita ketahui bahwa dijamin sekarang ini teknologi semakin canggih, selanjutnya mengoptimalkan keterlibatan orang tua dan masyarakat seperti mengadakan pertemuan rutin dengan orang tua untuk berbagai informasi tentang perkembangan siswa dan kegiatan sekolah.

Penutup

1. Interviewer menutup wawancara.
2. Interviewer memberikan apresiasi kepada partisipasi informan dan interview.

Lampiran 2. Kuesioner Siswa

Berikut ini adalah kuesioner penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui persepsi siswa tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan dampaknya terhadap budaya mutu di sekolah SMPN 2 Wasuponda. Oleh karena itu disela-sela kesibukan adik-adik, peneliti memohon kesediaan adik untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini, dan jawaban adik-adik dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan adik-adik untuk mengisi kuesioner yang ada, peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

Identitas Responden

Nama Siswa :

Usia :

Jenis Kelamin :

Kelas :

Petunjuk Pengisian

1. Isilah kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda (V) pada kolom jawaban.

Keterangan : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kepala sekolah merumuskan visi jelas untuk masa depan sekolah.					
2.	Kepala mampu menginspirasi siswa dan guru untuk mencapai tujuan sekolah.					
3.	Kepala sekolah mendorong inovasi dan kreatifitas di lingkungan sekolah.					
4	Kepala sekolah memberikan motivasi yang kuat kepada siswa untuk mencapai prestasi akademik yang lebih tinggi.					
5	Kepala sekolah sering mendorong					

	partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan proyek-proyek sekolah.					
6	Kepala sekolah menampilkan integritas yang tinggi dalam memimpin sekolah.					
7	Kepala sekolah membangun hubungan yang baik antara siswa, guru, dan staf sekolah.					
8	Kepala sekolah aktif dalam mengatasi masalah atau konflik di antara sekolah.					
9	Kepala sekolah menciptakan lingkungan yang kolaboratif.					
10	Kepala sekolah mengelola perubahan sekolah dengan baik.					
11.	Kepala sekolah membangun kepercayaan dan keterbukaan antara guru-guru dan siswa.					
12.	Kepala sekolah membangun komunikasi yang efektif dengan guru-guru dan siswa.					
13.	Kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan budaya mutu.					
14.	Saya merasa lebih termotivasi belajar karena dukungan dari kepala sekolah.					
15.	Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan sudah bagus.					
17.	Kepala sekolah berperilaku kharismatik dan memberikan contoh teladan dalam hal kerja keras.					

Penutup

Terimakasih atas partisipasi adik-adik dalam mengisi kuesioner ini. Jawaban adik-adik sangat berharga dalam membantu peneliti memahami bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan budaya mutu di sekolah SMPN 2 Wasuponda. Apabila adik-adik memiliki pertanyaan lebih lanjut mengenai kuesioner ini, jangan ragu untuk menghubungi peneliti melalui email/whatsapp alfiona_sultana_mhs18@iainpalopo.ac.id / 085 349 817 605,

Peneliti : Alfiona Sultana Putri.

Lampiran Surat Izin Penelitian Dari Kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
PASCASARJANA

Jl. Agatis Kel. Belandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan Pos 91914
 Email: pascasarjana@iainpalopo.ac.id Web: pascasarjana.iainpalopo.ac.id

IAIN PALOPO

Nomor : B- 1077/In.19/DP/PP.00.9/10/2024 Palopo, 18 Oktober 2024
 Lamp. : 1 (satu) Exp. Proposal
 Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada:

Yth.

Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Wasuponda

Di

Kab. Luwu Timur

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa, sebagai berikut:

Nama : Alfiona Sultana Putri
 Tempat/Tanggal Lahir : Tole-Tole, 01 Mei 2000
 NIM : 2305020018
 Semester : IV (Empat)
 Tahun Akademik : 2024/2025
 Alamat : Tole-Tole, Desa Kawata, Kecamatan Wasuponda
 Kabupaten Luwu Timur
 Nomor HP : 082349817605

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tesis magister dengan judul "**Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu di SMPN 2 Wasuponda**".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon perkenan memberikan izin melakukan penelitian guna kelancaran pengumpulan data penelitian tersebut.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Direktur,

 Prof. Dr. Muhaemin, M.A.
 NIP. 197902032005011006



Lampiran Surat Keterangan Telah Meneliti



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT SMP NEGERI 2 WASUPONDA
 Alamat: Dusun Tole-Tole, Desa Kawata Kec. Wasuponda, Kab. Luwu Timur
 Email: smpn2wasuponda.kawata@gmail.com

**SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI**

Nomor : 412/195/UPT.SMPN.2.WSP/LT/XI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala UPT SMP Negeri 2 Wasuponda, Kecamatan Wasuponda, Kabupaten luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan, menerangkan bahwa :

Nama : Alfiona Sultana Putri
 Tempat/Tanggal Lahir : Tole-Tole, 01 Mei 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Pekerjaan : Mahasiswa (S2)
 NIM : 2305020018
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Lembaga : Pasca Sarjana IAIN Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut di atas adalah benar telah melakukan penelitian di UPT SMP Negeri 2 Wasuponda terhitung mulai 22 Oktober s/d 25 Oktober 2024 dalam rangka menyusun Tesis yang berjudul "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan Budaya Mutu di SMP Negeri 2 Wasuponda".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wasuponda, 04 November 2024

Mengetahui,
 Kepala Sekolah



SUMARDI, S.Pd

NIP.19730608 200701 1 011

Dokumentasi







RIWAYAT HIDUP



Alfiona Sultana Putri , lahir di dusun tole-tole, desa kawata, kecamatan wasuponda, kabupaten luwu timur, pada tanggal 01 mei 2000. Peneliti lahir dari pasangan Sultana dan Hayati merupakan anak kedua dari 3 bersaudara. Pendidikan dasar peneliti selesai pada tahun 2011 di SDN 245 Tole-Tole. Kemudian, ditahun yang sama peneliti menempuh pendidikan di SMPN 2 Wasuponda hingga tahun 2014. Pada saat menempuh pendidikan di SMP, peneliti mengikuti ekstrakurikuler pramuka dan menjadi anggota osis. Pada tahun 2015 peneliti melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Luwu Timur hingga tahun 2017 dan mengambil jurusan IPA, peneliti kembali mengikuti ekstrakurikuler pramuka. Pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi. Peneliti melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Palopo, program studi manajemen pendidikan islam. Pada tahun 2023 peneliti melanjutkan pendidikan magister di UIN Palopo dengan mengambil jurusan manajemen pendidikan islam.

Cp peneliti :

Ig @alfionasultanaputrii

Email palfionasultana@gmail.com