



KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SDN 5 MENTENG PALANGKA RAYA

Nor Yunitasari*, Piter Joko Nugroho, Reddy Siram
FKIP, Universitas Palangka Raya

Info Artikel	Abstrak
<p>Riwayat Artikel:</p> <p>Diterima: Agustus 2019 Disetujui: Februari 2020</p> <p>Kata Kunci: Kepemimpinan, Transformasional, Kepala Sekolah.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala SDN 5 Menteng Palangka Raya yang dalam kurun waktu 3 tahun mampu merubah <i>image</i> sekolah “kumuh” menjadi sekolah kondusif untuk proses belajar dan mengajar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan pola interaktif data meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data yang diperoleh dilakukan dengan menggunakan derajat kepercayaan (<i>credibility</i>) melalui teknik triangulasi baik sumber maupun metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah transformasional yang fokus dalam berpikir dan bertindak untuk mewujudkan pencapaian visi dan tujuan sekolah yang direalisasikan melalui berbagai program sekolah yang kreatif dan inovatif mampu meningkatkan kualitas sekolah sekaligus meningkatkan citra baik sekolah di mata masyarakat.</p>
<p>Korespondensi: Nor Yunitasari* Universitas Palangka Raya Kampus UPR, Tunjung Nyaho, Palangka Raya E-mail: yunitasarinor@gmail.com</p>	<p>Abstract</p> <p>This study aims to describe the transformational leadership of the principal of SDN 5 Menteng Palangka Raya who is able within 3 years to change the image of a "slum" school into a conducive school for teaching and learning. This study used a qualitative approach with case study design. The data collection technique was done by means of observation, interviews, and studi of document. Data analysis using interactive data patterns includes: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Checking the validity of the data obtained is done by using a degree of trust (<i>credibility</i>) through triangulation techniques both sources and methods. The results showed that transformational school principals who focus on thinking and acting to achieve the vision and goals of the school which are realized through various creative and innovative school programs are able to improve the quality of the school as well as improve the good image of the school in the eyes of the community.</p>

PENDAHULUAN

Kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya (Mulyasa, 2011). Hidayati dkk (2016) menyatakan keberhasilan suatu sekolah adalah bilamana sekolah memiliki pemimpin yang berhasil; keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah (Rosita dkk, 2016). Dengan demikian seorang kepala sekolah yang mampu membawa perubahan bagi organisasi sekolah

sangat dibutuhkan untuk menghasilkan perubahan yang positif bagi sekolah yakni terfungsikannya secara optimal seluruh potensi sumber daya sekolah dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah (Octaviana dan Silalahi, 2016; Abu, 2014) menjadi sekolah efektif yaitu sekolah yang mampu mengoptimalkan semua masukan dan proses bagi ketercapaian *output* pendidikan (Nurdin, 2011).

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memikul tanggung jawab yang amat besar untuk memenuhi harapan dari berbagai pihak yang terkait, oleh karena itu kepala sekolah dituntut untuk mampu mengarahkan, mengatur, memberi teladan kepada para personil sekolah untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Sunardi dkk, 2019). Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang seutuhnya agar mampu untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing para staf sekolah sehingga tercipta kerjasama yang solid dari seluruh personil sekolah secara sadar, rela, dan sepenuh hati. Terlebih dalam era desentralisasi pendidikan dewasa ini memberikan peluang besar kepada para pemimpin untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan, karena pada era desentralisasi pendidikan berbagai tantangan dan ancaman datang silih berganti memerlukan keteguhan sikap dan kecerdasan menangkap peluang dan merancang masa depan. Oleh karena itu diperlukan kepala sekolah yang sesuai dengan kondisi, yaitu memiliki komitmen dan selalu memperbaharainya sesuai dengan tuntutan *stakeholders* serta harus mampu melakukan reformasi dalam proses pendidikan di sekolah yang dipimpinnya, dengan tekanan menciptakan sistem sekolah yang lebih komprehensif dan fleksibel demi tercapainya tujuan sekolah seperti yang diharapkan (Kuswaeri, 2016; Hartono, 2018).

Danim & Suparno (2009) menyatakan untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi di sekolah dewasa ini, pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasi. Seorang kepala sekolah yang transformasional akan mampu membawa sekolah menyesuaikan dengan berbagai perubahan lingkungan dengan cepat, dimana kepemimpinan tersebut senantiasa menekankan pada kerjasama dan pelibatan dari seluruh personil sekolah termasuk *stakeholders* dalam rangka meningkatkan kinerja sekolah, selalu 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, pegawai, orangtua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah (Bustari, 2010; Wiyono, 2010).

Studi Yuningsih (2015) menyimpulkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pencapaian sekolah efektif. Seorang kepala sekolah transformasional akan mampu membangun sinergi dari seluruh pengikut atau bawahannya melalui pengaruh dan kewenangan yang dimilikinya, sehingga pencapaian visi dan misi organisasi sekolah menjadi lebih berhasil, sekaligus membawa pengaruh positif terhadap penyelenggaraan proses pembelajaran secara profesional, tercipta budaya dan iklim sekolah yang kondusif, serta tercapainya prestasi belajar siswa yang tinggi (Kuswaeri, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan transformasional kepala SDN 5 Menteng Palangka Raya, yang dalam kurun waktu 3 tahun menjabat sebagai kepala sekolah mampu merubah *image* dari pandangan masyarakat sebagai sekolah “kumuh” menjadi sekolah yang “kondusif” untuk keterlaksanaan proses belajar dan mengajar, dilihat dari aspek: (1) nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang dimiliki kepala sekolah, (2) implementasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan pencapaian tujuan sekolah, dan (3) faktor pendukung dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Kasus yang diangkat dalam penelitian ini tentang kepemimpinan transformasional kepala SDN 5 Menteng Palangka Raya. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik: (1) wawancara mendalam (*indepth interview*), (2) observasi partisipan (*participant observation*), dan (3) studi dokumentasi (*study of document*). Penetapan informan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, sehingga diperoleh informan sebagai sumber data yaitu kepala sekolah, pengawas sekolah, guru, staf, orang tua siswa, dan *stakeholders* sekolah. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pola interaktif Miles dan Huberman (1994), meliputi: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data yang diperoleh dilakukan dengan menggunakan derajat kepercayaan (*credibility*) melalui teknik triangulasi sumber maupun metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai-nilai Kepemimpinan Transformasional yang Dimiliki Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang dimiliki/nampak dari kepala sekolah, meliputi: (1) Kepala sekolah memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan gambaran sekolah yang diinginkan di masa mendatang, (2) Kepala sekolah memiliki sikap yang terbuka (transparan) untuk mendengar dan menerima berbagai ide kreatif dari personil sekolah maupun para orang tua siswa yang bersifat membangun untuk perbaikan kualitas sekolah, (3) Kepala sekolah memiliki keyakinan yang kuat bahwa sekolah akan mendapatkan kepercayaan (*trust*) yang baik dari masyarakat bila seluruh personil sekolah mampu menunjukkan kinerja dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, (4) Kepala sekolah memiliki keberanian dan komitmen yang tinggi untuk merealisasikan berbagai program sekolah yang kreatif dan inovatif yang berorientasi pada pencapaian visi dan tujuan sekolah, (5) Kepala sekolah mampu menjadi sosok teladan dan inspirasi bagi seluruh personil sekolah, bukan pemimpin yang hanya memberikan perintah namun ia mampu memberikan contoh secara langsung kepada para guru dan staf sekolah dan hadir untuk bekerja bersama dengan seluruh personil sekolah, (6) Kepala sekolah selalu mendorong dan memotivasi seluruh personil sekolah untuk memberikan kinerja dan pelayanan yang terbaik bagi seluruh siswa, dan (7) Kepala sekolah membangun kerjasama yang solid dengan seluruh personil sekolah dan para orang tua siswa, serta jalinan kerjasama yang sinergis dengan seluruh *stakeholders* sekolah.

Tjiptono dan Diana (2002) menyatakan pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki tanggung jawab yang seimbang, mampu menjadi model peranan yang positif bagi pengikutnya, memiliki keterampilan komunikasi yang baik, mampu memberikan pengaruh positif dan memiliki kemampuan meyakinkan orang lain. Dalam konteks lembaga pendidikan (sekolah) peran seorang pemimpin transformasional bukan lagi seperti atasan yang menggunakan kekuasaan untuk memberikan perintah pada bawahannya, melainkan sebagai pemimpin sekaligus *partner* yang dapat saling meningkatkan motivasi, kinerja dan moralitas (Octaviana & Silalahi, 2016). Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses yaitu proses menuju ke arah yang lebih baik atau proses penanaman nilai-nilai kebaikan oleh pemimpin kepada bawahannya. Proses penanaman nilai tersebut membutuhkan komitmen dimana komitmen merupakan sikap atau rasa tanggung jawab untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dijanjikan, sementara nilai-nilai yang ditanamkan adalah nilai-nilai kebaikan dan visi organisasi (Sadler, 1997).

Temuan penelitian tentang nilai-nilai kepemimpinan transformasional yang dimiliki kepala Sekolah SDN 5 Menteng sejalan dengan pendapat Usman (2008) dimana secara umum seorang pemimpin transformasional dapat dilihat dari perilaku kepemimpinan yang memiliki visi, perencanaan, komunikasi dan tindakan yang kreatif, yang berdampak positif pada kelompok dalam sebuah keyakinan nilai yang jelas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan dari para pengikutnya dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pengikut akan pengembangan dirinya (Bass & Riggio, 2006). Komariah dan Triatna (2006) menyampaikan karakteristik yang sama bahwa seorang kepala sekolah transformational merupakan: (1) pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tetapi di masa datang, dan (2) pemimpin sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator merupakan sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Berdasarkan karakteristik tersebut, seorang pemimpin transformasional mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas, serta memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap organisasinya di masa depan. Pemimpin dalam hal ini berani mengambil langkah-langkah yang tegas tetapi tetap mengacu pada tujuan yang telah ditentukan guna keberhasilan organisasinya, misalnya saja dalam menerapkan metode dan prosedur kerja, pengembangan staf secara menyeluruh, menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, juga termasuk di dalamnya berani menjamin kesejahteraan bagi para stafnya. Di samping itu, hubungan kerjasama dan komunikasi dengan bawahan selalu diperhatikan, memperhatikan perbedaan individual bawahan mengenai pelaksanaan kerja maupun kreatifitas kerja masing-masing bawahan dalam mencapai produktivitas tertentu. Pemimpin berani mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi bawahan dengan pemberian imbalan dan penghargaan sesuai dengan taraf kesanggupan bawahan dalam menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya.

Implementasi Nilai-nilai Kepemimpinan Transformasional dalam Mewujudkan Pencapaian Tujuan Sekolah

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa implementasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan pencapaian tujuan sekolah dilakukan melalui: (1) Mengkondisikan lingkungan sekolah sebagai wadah yang kondusif bagi siswa untuk belajar. Hal tersebut dilakukan dengan menciptakan budaya dan lingkungan sekolah yang asri, indah, dan nyaman dan kondusif. Salah satu hal yang nampak dari pengkondisian tersebut adalah pemasangan berbagai simbol maupun poster tentang peraturan dan tata tertib sekolah, slogan maupun kata-kata bijak dan motivasi yang dipajang diberbagai tempat strategis sekolah seperti di dalam kelas, lorong kelas serta berbagai tempat strategis lainnya dengan harapan seluruh agar seluruh warga sekolah baik guru, staf maupun para siswa dapat membaca dan mengingat harapan serta komitmen bersama demi kebaikan dan kemajuan sekolah; (2) Menjalinkan kerjasama yang sinergis dengan *stakeholders* sekolah untuk merealisasikan sekolah hijau (*green school*), yaitu dengan Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya. Melalui kerjasama tersebut sekolah mendapatkan bantuan berbagai macam bibit pohon dan tanaman yang dapat digunakan untuk mempercantik sekolah sekaligus pula dapat menjadi sarana belajar bagi para siswa. Kerjasama lainnya yang dilakukan sekolah untuk menumbuhkan budaya gemar membaca siswa adalah melalui kerjasama dengan Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya untuk mendukung program Gerakan Literasi Sekolah (GLS) pada tahap pembiasaan. Sekolah mendapatkan berbagai bantuan koleksi buku bacaan dimana koleksi buku tersebut ditempatkan di “pojok baca” dalam setiap kelas. Setiap pagi hari selama 15 menit sebelum siswa memulai kegiatan pembelajaran di kelas, mereka diwajibkan/dibiasakan untuk membaca berbagai jenis koleksi buku bacaan yang ada pada “pojok baca” sesuai dengan buku yang mereka minati. Dampak positif dari berbagai terobosan yang dilakukan sekolah tersebut, pada tahun 2018 lalu SDN 5 Menteng memperoleh penghargaan sebagai sekolah percontohan Adiwiyata sekaligus pula menjadi sekolah rujukan dalam implementasi Gerakan Literasi Sekolah di Provinsi Kalimantan Tengah; dan (3) Merealisasikan program kemitraan sekolah dengan masyarakat (orang tua siswa) yang

dinamakan dengan program “Hasupa Hasundau”. Program “Hasupa Hasundau” merupakan kegiatan pertemuan rutin 2 (dua) kali dalam tiap semester antara sekolah dengan para orang tua siswa untuk mendiskusikan berbagai permasalahan (*commons problems*) yang dihadapi sekolah maupun siswa terkait dengan perkembangan dan kebutuhan belajar siswa. Dalam pelaksanaannya program tersebut dibagi menjadi paguyuban-paguyuban kelas. Setiap wali kelas bertanggung jawab terhadap paguyuban kelasnya, dan secara kolektif bersama para orang tua siswa mendiskusikan berbagai permasalahan maupun perkembangan/kemajuan belajar siswa untuk selanjutnya menyepakati keputusan yang terbaik untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dari setiap paguyuban.

Temuan penelitian terkait dengan implementasi nilai-nilai kepemimpinan transformasional dalam mewujudkan pencapaian tujuan sekolah sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2011) menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu: (1) yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) mencakup: produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan (2) pembinaan organisasi (*organizational maintenance*) berkaitan dengan kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja. Seorang pemimpin setidaknya harus mempunyai program kerja yang jelas dan memperhatikan bawahannya. Seorang kepala sekolah seyogianya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi masyarakat, memperlihatkan idealisme, memberikan penghargaan terhadap segala usaha dan penghargaan terhadap segala keberhasilan. Artinya bahwa upaya memberdayakan setiap komponen bukanlah hal yang sederhana, melainkan di dalamnya membutuhkan kerja keras dan kesungguhan dari kepala sekolah agar guru dan tenaga kependidikan di sekolah tumbuh dan berkembang menjadi individu yang berdaya. Jika hal tersebut mampu dilakukan oleh kepala sekolah selaku pemimpin transformasional, maka akan tumbuh dinamika organisasi yang diwarnai dengan pemikiran kreatif dan inovatif dari setiap anggotanya.

Berbagai program sekolah yang kreatif dan inovatif dibawah kepemimpinan kepala sekolah transformasional menjadi suatu hal yang nyata, karena pada hakikatnya seorang kepala sekolah transformasional dapat mengubah lingkungan, organisasi, kelompok maupun pribadi-pribadi (Tukiman & Jabar, 2014). Transformasi menuju sekolah yang berkualitas diawali dengan mengadopsi dedikasi bersama terhadap mutu oleh dewan sekolah, administrator, staf, siswa, guru dan komunitas, dimana proses tersebut diawali dengan mengembangkan visi dan misi sekolah (Arcaro, 2007). Studi yang dilakukan Balyer (2012) mengungkapkan bahwa kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam diri seluruh personil sekolah untuk mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik. Hal lainnya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan pencapaian visi dan tujuan sekolah dapat dilakukan kepala sekolah dengan membuka kerjasama dengan pihak-pihak lain untuk berkerjasama dalam mendukung berbagai program pengembangan dan peningkatan mutu sekolah melalui program yang kreatif dan inovatif (Tukiman dan Jabar, 2014).

Faktor Pendukung dan Kendala dalam Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil temuan penelitian diketahui bahwa faktor pendukung dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional, meliputi: (1) kepala sekolah memahami dengan baik bagaimana cara mengelola sekolah untuk mencapai visi dan tujuan sekolah, (2) tingkat komitmen dan disiplin yang tinggi dari kepala sekolah untuk melaksanakan semua program sekolah yang telah dirancang bersama, (3) adanya sikap saling percaya antara kepala sekolah terhadap semua personil sekolah dan sesama personil sekolah, dan (4) adanya kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dengan seluruh personil sekolah, orang tua siswa serta *stakeholders* sekolah. Sedangkan faktor kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDN 5 Menteng Kota Palangka Raya adalah masih terdapat sebagian kecil guru yang tidak percaya diri dalam melaksanakan tugas

disebabkan pola dan ritme kerja yang sangat berbeda dengan kepala sekolah yang lama. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi permasalahan tersebut dilakukan dengan membangun kepercayaan dalam diri guru dimana kepala sekolah memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, memberikan kesempatan untuk ikut ambil bagian dalam tugas-tugas dan tanggung jawab. Dengan memberikan kepercayaan kepada para guru tersebut maka dapat tercipta suatu relasi dan komunikasi yang akrab. Relasi antara kepala sekolah dan guru/staf bukan semata-mata relasi antara atasan dan bawahan melainkan terbangun relasi sebagai teman atau sahabat yang berjalan bersama untuk meraih prestasi dan pencapaian tujuan sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah transformasional yang fokus dalam berpikir dan bertindak untuk mewujudkan pencapaian visi dan tujuan sekolah yang direalisasikan melalui berbagai program sekolah yang kreatif dan inovatif mampu meningkatkan kualitas sekolah dan merubah *image* dari sekolah yang “kumuh” menjadi sekolah “kondusif” untuk berlangsungnya proses belajar dan mengajar sekaligus meningkatkan citra baik sekolah di mata masyarakat. Berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi sekolah dapat diatasi dengan mengoptimalkan kerjasama yang solid dengan seluruh personil sekolah dan para orang tua siswa serta menjalin komunikasi dan kerjasama yang sinergis dengan berbagai *stakeholders* sekolah. Hal penting lainnya yang menjadi salah satu kunci keberhasilan kepala sekolah transformasional dalam memimpin perubahan sekolah adalah ketika kepala sekolah mampu menjadi sosok yang dapat diteladani, bukan bertindak sebagai pemimpin yang hanya memberikan perintah kepada personil sekolah, melainkan dengan memberikan contoh langsung dan hadir untuk bekerja bersama dengan seluruh personil sekolah, sertaselalu mendorong dan memberikan motivasi agar seluruh personil sekolah dapat memberikan kinerja dan pelayanan yang terbaik bagi siswa dan masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala Sekolah dan seluruh personil SDN 5 Menteng Palangka Raya yang telah memberikan berbagai kemudahan serta akses bagi penulis untuk melaksanakan keseluruhan proses penelitian hingga penelitian ini berakhir, serta redaksi *Equity in Education Journal (EEJ)* yang telah memberikan kesempatan artikel ini dapat dimuat dalam jurnal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, S, N. (2014). Pembinaan Guru oleh Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 704-712. doi: <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3816>.
- Arcaro, J. (2007). *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Terjemahan Yosai Triantara. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balyer, A. (2012). Transformational Leadership Behavior of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions'. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581-591.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd Eds)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate Inc.
- Bustari, M. (2010, 30 April-2 Mei). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Makalah disajikan pada International Conference on Educational, Management, Administration and Leadership (ICEMAL 2011), Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia*. Diterima dari https://eprints.uny.ac.id/76/1/5._KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASIONAL KEP ALA_SEKOLAH_DALAM_MENINGKATKAN_KINERJA_ORGANISASI.pdf.

- Danim, S., & Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartono, M. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan Indonesia pada Era Milenium*. Diterima dari <https://pgsd.binus.ac.id/2018/11/23/kepemimpinan-pendidikan-indonesia-pada-era-milenium/>.
- Hidayati, R., Anurrahman., & Radiana, U. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SDN 67 Sungai Raya. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(5), 1-18.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2006). *Visionary Leadership; Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *TARBAWI*, 2(2), 1-13.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin. (2011). Manajemen Sekolah efektif dan Unggul. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1), doi: <https://doi.org/10.17509/jap.v13i1.6387>.
- Octaviana, M., & Silalahi, D. K. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Polyglot*, 12(1), 1-9. doi: <http://dx.doi.org/10.19166/pji.v12i1.376>.
- Rosita, R., Rahmat, M., & Hermawan W. (2016). Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTS Al-Inayah Bandung). *TARBAWI*, 3(1), 75-89.
- Sadler, P. (1997). *Leadership*. London: Kogan Page Limited
- Sunardi., Nugroho, P. J., & Setiawan. (2019). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah. *Equity in Education Journal*, 1(1), 20-28.
- Tjiptono, F., & Diana, A. 2002. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tukiman., & Jabar, C. S. A. (2014). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Kanisius Sengkan Kabupaten Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 121-134. doi: <https://dx.doi.org/10.21831/amp.v2i1.2414>.
- Usman, H. (2008). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, G. (2010, 30 April-2 Mei). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Gender di SMP Kodya Yogyakarta. Makalah disajikan pada International Conference on Educational, Management, Administration and Leadership (ICEMAL 2011), Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia*. Diterima dari http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_712229736032.pdf.
- Yuningsih, E. (2015). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Sekolah Efektif Pada SD Negeri di Purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 22(2), 81-92.