

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Era globalisasi ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi diuntut untuk mengadakan penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi.

Oleh karena itu dalam era sekarang ini di mana teknologi dan peradapan sangat maju, menuntut SDM yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dan menjalankan peran serta fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas maka perlu melakukan suatu tindakan yang dapat meningkatkan kualitas SDM, salah satunya yaitu memperbaiki pendidikan yang sangat berpengaruh pada kualitas SDM. SDM yang berkualitas berasal dari pendidikan yang berkualitas, begitu sebaliknya apabila pendidikan lemah, maka SDM juga akan lemah atau kurang berkualitas.

Untuk memperbaiki kualitas pendidikan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan

kekuasaannya untuk memenuhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang ditetapkan.¹ Menurut Hadari dalam Boedi Abdullah kepemimpinan dapat dilihat dua konteks, yaitu struktural dan non-struktural. Dalam konteks struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks non-struktural, kepemimpinan dapat artikan sebagai proses memengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.²

Di dalam pendidikan, kepemimpinan menjadi sangat penting karena kepemimpinan menentukan arah dan tujuan tercapainya sebuah lembaga atau organisasi pendidikan. Kepemimpinan pendidikan menurut Sauders dalam Ara Hidayat dan Imam Machali, kepemimpinan pendidikan sebagai “*any act which facilitates the achievement of educational objectives*”. Definisi tersebut memberi pengertian bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan setiap tindakan yang dilakukan terhadap fasilitas pendidikan untuk meraih prestasi dari sasaran pendidikan yang telah ditentukan.³ Yang dimaksud kepemimpinan pendidikan di sini yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang sangat besar dan sangat berpengaruh pada tercapainya tujuan lembaga pendidikan.

¹ Boedi Abdullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hlm. 139.

² *Ibid*, hlm. 145-146.

³ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, prinsip dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan madrasah*, (Bandung: Kaukaba, 2012), hlm. 19.

Hal itu sesuai dengan pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan saran dan prasarana.⁴ Dengan demikian kepala sekolah harus melakukan inovasi-inovasi baru agar lembaga pendidikan yang ia pimpin bisa mengikuti perkembangan zaman serta menghasilkan SDM yang berkualitas. Selain itu tipe kepemimpinan yang di terapkan oleh kepala sekolah juga sangat berpengaruh pada kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Salah satu tipe kepemimpinann yang dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan yaitu dengan menerapkan atau mengaplikasikan kepemimpinin tipe transformasional. Tipe kepemimpinan transformasional sangat bagus di aplikasikan di sebuah lembaga pendidikan yang kinerja guru dan tenaga kependidikannya kurang maksimal. Selain itu kepemimpinan transformasional juga dapat dikatakan sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik.⁵

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan dalam diri setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai performa yang semakin mampu memberikan motivasi kepada bawahan agar mampu mencapai sasaran yang telah

⁴Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi dan Implementasinya*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 11.

⁵ Aan Komariah dan Cegi Triatna, *Visionary Leadership: menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, hlm. 78.

ditetapkan oleh organisasi.⁶ Bass dan Avolio menyatakan, bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu:⁷

Menunjukkan pengaruh ideal, yaitu (1) rasa hormat untuk dipercaya (2) kepercayaan kepada yang lain. Memunculkan motivasi inspirasional, yaitu (1) kemampuan memotivasi, (2) memberikan inspirasi melalui visi yang jelas. Memberikan stimulasi intelektual, yaitu (1) menunjukan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif. Memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu, yaitu (1) memberikan perhatian secara personal kepada semua individu, (2) membuat semua individu merasa dihargai. Dengan keempat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut di terapkan dalam lembaga pendidikan, diharapkan dapat membawa perubahan ke arah yang positif dan dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Dari data yang peneliti peroleh, Kabupaten. Musi Banyuasin memiliki 25 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang terdiri dari 16 negeri dan 9 swasta. Data tersebut dapat di jabarkan sebagai berikut:⁸ Kec. Sanga Desa memiliki 1 SMK yang berstatus Negeri, Kec. Babat Toman memiliki 2 SMK yang berstatus negeri dan swasta, Kec. Sekayu memiliki 5 SMK yang berstatus 3 negeri dan 2 swasta, Kec. Sungai Lilin memiliki 3 SMK yang berstatus 2 negeri dan 1 swasta, Kec. Bayung Lencir memiliki 1 SMK yang berstatus

⁶Ahmad Susanto, *op.cit*, hlm. 76

⁷ Erni Tisnawati Sule dan Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi (membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), hlm. 80-81.

⁸ Data pokok.ditpsmk.net. (Diakses pada tanggal 16 Juli 2020 pukul 23:50)

negeri, Kec. Lais memiliki 1 SMK yang berstatus negeri, Kec. Batanghari Leko memiliki 1 SMK yang berstatus negeri, Kec. Keluang memiliki 1 SMK yang berstatus negeri, Kec. Plakat Tinggi memiliki 1 SMK yang berstatus negeri, Kec. Lalan memiliki 1 SMK yang berstatus negeri, Kec. Tungkal Jaya memiliki 2 SMK yang berstatus negeri dan swasta, Kec. Lawang Wetan memiliki 2 SMK yang berstatus negeri dan swasta, Kec. Babat Supat memiliki 4 SMK yang berstatus 1 negeri dan 3 swasta.

Dari data tersebut terdapat puluhan SMK di Kab. Banyuasin. Salah satu data tersebut terdapat Kec. Lalan yang memiliki SMK berstatus negeri, SMK tersebut bernama SMK N 1 Lalan. SMKN 1 Lalan berdiri pada Tahun 2013, Diusianya yang masih terbilang sekolah baru atau masih muda. SMK N 1 Lalan memiliki akreditasi B, yang menurut penulis sudah cukup baik, karena SMK N 1 Lalan terletak di sebuah pedesaan yang cukup terpencil. SMK N 1 Lalan terletak di Desa Sukajadi RT. 17 RW. 05 (P.6) Kec. Lalan Kab. Musi Banyuasin.⁹

Dari hasil observasi peneliti, kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah SMK N 1 Lalan memiliki ciri-ciri yang hampir sama dengan tipe kepemimpinan transformasional seperti:

- 1) Menunjukkan pengaruh ideal, kepala sekolah akan mengadakan rapat yang dihadiri oleh semua guru dan staf jika ada program sekolah maupun masalah.

⁹ <https://smkn01lalan.com> (Diakses pada tanggal 17 Juli 2020 Pukul 00:10)

- 2) Memunculkan motivasi inspirasional, kepala sekolah mampu meyakinkan guru dan staf terkait visi sekolah dan selalu mencari cara agar bisa selalu berkomunikasi dengan guru maupun staf.
- 3) Memberikan stimulasi intelektual, kepala sekolah memberikan kebebasan berpendapat dan bertindak kepada guru dan staf selama masih dalam kerangka kebijakan sekolah.
- 4) Memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu, kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru maupun staf yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kepala sekolah sudah melakukan beberapa perubahan terhadap sekolah yang dipimpinnya melalui beberapa indikator. Yang pertama, memberi teladan, kepala sekolah memberikan contoh yang baik bagi guru dan staf melalui kedisiplinan dan kerapian yang diterapkan pada dirinya terlebih dahulu sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap para guru dan staf. Kedua, yaitu mendorong kinerja guru dan staf yang ditandai dengan kepala sekolah mengadakan workshop dan studi banding ke sekolah lain maupun perusahaan. Ketiga, mengharmoniskan lingkungan kerja yaitu dengan menjaga kerukunan antar warga sekolah yang biasanya melakukan makan bersama saat jam istirahat tiba. Keempat, menerapkan program 3S (senyum, salam, sapa) untuk semua warga sekolah.

Namun, kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh SMK N 1 Lalan belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan indikasi kepemimpinan transformasional, seperti kepala sekolah belum sepenuhnya melakukan

pengembangan guru dan staf, kurangnya kepala sekolah memberikan perhatian serta motivasi kepada para guru dan staf di sekolah, sehingga guru dan staf kurang bergairah dalam melaksanakan tugas. Mengaju pada latarbelakang yang telah ditulis di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan merumuskannya dalam judul **“Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMK Negeri 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apa Sajakah Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, penelitian ini memberikan sumbangsi teori, khususnya bidang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan terkhususnya tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

- b. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi sekolah akan pentingnya kepemimpinan transformasionalnya. Karena mengingat model kepemimpinan ini sangat membantu para guru dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁰ Dalam penelitian ini kepemimpinan transformasional termasuk dalam variabel

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 38

independen atau *variable bebas*. Berikut ini peneliti menyajikan konsep gaya kepemimpinan transformasional, sebagai berikut:

1. Konsep kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mengubah keadaan (kepemimpinan transformasi) sebagai proses ketika “para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan moralitas dan motivasi ke tingkat yang lebih tinggi”. Konsep kepemimpinan transformasional dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. *Idealized Influence* (Pengaruh Idealis), indikatornya yaitu:
 - 1) Rasa hormat untuk dipercaya.
 - 2) Kepercayaan kepada orang lain.
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), indikatornya yaitu:
 - 1) Kemampuan memotivasi.
 - 2) Memberikan inspirasi melalui visi yang jelas.
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), indikatornya yaitu:
 - 1) Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pebgikut menjadi inovatif.
- d. *Individualized Consideration* (Perhatian pada Individu), indikatornya yaitu:
 - 1) Memberikan perhatian secara personal kepada semua individu.
 - 2) Membuat semua individu merasa dihargai.

F. Kerangka Teori

1. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan dalam diri setiap individu yang terlibat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi.¹¹ Burns menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”.¹² Jadi kepemimpinan transformasional merupakan upaya memotivasi pegawai untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi.

Salah satu karakteristik pemimpin transformasional adalah memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan (*agen of change*) dalam suatu organisasi, maka ia harus mampu menciptakan strategi-strategi pengembangan organisasi yang relevan.¹³ Benard M. Bass bersama dengan B. J. Avolio mendefinisikan kepemimpinan Transformasional dengan mempergunakan istilah 4 i:¹⁴

- a. *Individual Consideration* (Perhatian individual). Pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individu adalah tinggi rendahnya pemimpin mengurus setiap kebutuhan para pengikut,

¹¹ Ahmad Susanto, *op.cit*, hlm. 60.

¹² Aan Komariah dan Cepi Triatna, *op. cit*, hlm. 77.

¹³ Ahmad Susanto, *op. cit*, hlm. 60-61.

¹⁴ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Aplikasi, dan Penelitian*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 141.

bertindak sebagai mentor bagi pengikut, mendengar keinginan dan kebutuhan mereka. Pemimpin memberikan empati dan dukungan para pengikut, membuka canal komunikasi terbuka dan memberikan tantangan kepada mereka.

- b. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual). Pemimpin menstimulasi para pengikut agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendorong para pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang cara melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial.
- c. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional). Pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan kepada visi tersebut.
- d. *Idealized influence* (pengaruh teridealisasi). Pemimpin bertindak sebagai panutan (*role model*). Ia menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab yang sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap untuk mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut.

2. Penerapan kepemimpinan transformasional

Menurut Nourhouse memberikan beberapa cara untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu:¹⁵

- a. Memberdayakan seluruh bawahan melakukan hal yang terbaik untuk organisasi.
- b. Berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani dengan didasari nilai yang tinggi.
- c. Mendengarkan semua pemikiran bawahan untuk mengembangkan semangat kerjasama.
- d. Menciptakan visi yang dapat diyakini oleh semua orang dalam organisasi.
- e. Bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh cara menggagas dan melaksanakan suatu perubahan.
- f. Menolong organisasi dengan cara menolong orang lain untuk berkontribusi terhadap organisasi.

G. Tinjauan Pustaka

Pertama skripsi yang ditulis oleh Hasibuan (2016) yang berjudul, *“Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (survei pada Yayasan Tarakanita dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga)”*. Dijelaskan dalam penelitian ini bahwa peran

¹⁵ Boedi Abdullah, *op.cit*, hlm. 173-174

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dinilai dalam proporsi 96,30% mengatakan sangat baik, sedangkan kinerja guru termasuk dalam kategori sangat baik/baik dengan proporsi 89,80%.

Persamaan penelitian saudara Hasibuan dengan penulis yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Adapun perbedaan penelitian Hasibuan dengan yang akan saya teliti yaitu dalam penelitian penulis lebih memfokuskan pada Aplikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sedangkan Hasibuan membahas mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.¹⁶

Kedua skripsi yang di tulis oleh Yulianti (2018) yang berjudul, *“Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah”* Dijelaskan dalam penelitian ini bahwa kepala sekolah SDN 1 Simbarwaringin menerapkan kepemimpinan transformasional yang mana pemimpin tersebut berperan sebagai agen perubahan dalam sekolah yang dipimpinnya dan mengembangkan visi yang telah di tentukan sehingga sekolah yang dipimpinnya lebih berkembang dari sebelumnya. Kepala sekolah sudah melakukan beberapa perubahan terhadap sekolah yang dipimpinnya melalui beberapa indikator, yaitu: 1) melaksanakan perbaruan untuk mengembangkan

¹⁶ Y. Junialis Hasibuan, *Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (survei pada Yayasan Tarakanita dan Yayasan Mardiwijana Gonzaga*, (Yogyakarta, Universitas Sanata Dharma, 2016).

sekolah dengan upaya memberikan ide-ide baru yang berinovatif, 2) memberi teladan, 3) mendorong kinerja bawahan yang ditandai dengan kepala sekolah selalu mengikut sertakan para guru dalam pelatihan dan keterampilan guna meningkatkan jenjang karir guru maupun staf di sekolah, 4) mengharmoniskan lingkungan kerja, 5) meningkatkan kemampuannya terus menerus.

Persamaan penelitian saudari Yulianti dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Adapun perbedaan penelitian Yulianti dengan yang saya akan teliti yaitu dalam penelitian penulis lebih memfokuskan pada Aplikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sedangkan Yulianti membahas mengenai Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran.¹⁷

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Anwar (2018) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone*”. Dijelaskan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMPN 1 Awangpone Kab.Bone berada dalam kategori sedang. Dari hasil analisis memperhatikan 26 tenaga pendidik sebagai sampling jenuh, 4 atau 15,38% tenaga pendidik yang berada kategori tinggi, 21 atau 80,76%, tenaga pendidik yang berada dalam kategori sedang, 1 atau 3,84% tenaga pendidik yang berada dalam kategori rendah.

¹⁷ Heni Yulianti, *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah*, (Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2018).

Persamaan penelitian saudara Anwar dengan penelitian penulis yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Adapun perbedaan penelitian Anwar dengan yang saya akan teliti yaitu dalam penelitian penulis lebih memfokuskan pada Aplikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sedangkan Anwar membahas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.¹⁸

Berdasarkan kajian pustaka di atas, penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dalam hal ini teori yang digunakan secara umum tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini berusaha untuk menggali mengenai aplikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMKN 1 lalan.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia dan sosial, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari suatu realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivismenya.¹⁹

¹⁸ Aswar Anwar, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Awangpone Kabupaten Bone*, (Makassar, Universitas Alauddin, 2018)

¹⁹ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 85.

Penelitian dengan pendekatan kualitatif menekankan analisis proses dari proses berpikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antarfenomena yang diamati dan senantiasa menggunakan logika ilmiah.²⁰

2. Jenis data

Jenis data Penelitian kualitatif sifatnya adalah *deskriptif analitik*. Data yang diperoleh hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak di tuangkan dalam bentuk angka-angka. Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif.²¹

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data penulis mengklasifikasikannya menjadi 3 tingkatan huruf p dari Bahasa Inggris, yaitu:²²

- a. *Person*, yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis melalui angket. Adapun sumber data melalui *peson* dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan staf.

²⁰*Ibid*, hlm. 80.

²¹*Ibid*, hlm. 87.

²²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), Hlm. 172.

- b. *Place*, yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak. Adapaun sumber data melalui *place* dalam penelitian ini adalah lingkungan fisik sekolah yaitu SMKN 1 Lalan.
- c. *Paper*, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lain.

Adapun dalam penelitian ini menggunakan sumber data seperti *person* dan *paper* untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan di lapangan yaitu melalui wawancara mendalam dan observasi partisipasi dengan kepala sekolah, guru dan staf.
- b. Data sekunder, yaitu data langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber utama data yaitu dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.aplikasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah.

4. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri 1 Lalan diantaranya, pertama, menunjukkan pengaruh ideal, dengan indikator rasa hormat untuk dipercaya dan kepercayaan kepada

orang lain. Kedua, memunculkan motivasi inspirasional dengan indikator seperti: kemampuan memotivasi dan memberi inspirasi melalui visi yang jelas. Ketiga, memberikan stimulasi intelektual, dengan indikator menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif. Keempat, memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu dengan indikatornya seperti: memberikan perhatian secara personal kepada semua individu dan membuat semua individu merasa dihargai. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara terlebih dahulu mempersiapkan pedoman wawancara dengan pertanyaan terbuka, pedoman wawancara hanya digunakan sebagai arah yang terfokus pada masalah, yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMKN 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin serta faktor pendukung dan penghambat. Kepemimpinan transformasional.

b. Observasi

Observasi digunakan untuk melengkapi data yang belum diperoleh dari wawancara mengenai kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah SMK Negeri 1 Lalan. Adapun aspek-aspek yang akan di observasi dalam kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah SMK Negeri 1 Lalan meliputi: pertama, menunjukkan pengaruh ideal, dengan indikator: rasa hormat untuk dipercaya dan kepercayaan kepada orang lain. Kedua, memunculkan

motivasi inspirasional dengan indikator: kemampuan memotivasi dan memberi inspirasi melalui visi yang jelas. Ketiga, memberikan stimulasi intelektual, dengan indikator: menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif. Keempat, memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu dengan indikator: memberikan perhatian secara personal kepada semua individu dan membuat semua individu merasa dihargai. Kemudian data dipadukan dengan data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, baik dokumen yang telah tersedia di lapangan penelitian maupun dokumen yang dibuat oleh peneliti berupa gambar, salinan berkas, rekaman gambar bergerak dan lain sebagainya.²³ Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data yang telah tersedia dalam bentuk gambar, arsip atau buku sebagai pendukung penelitian dan kemudian dibandingkan dengan hasil wawancara dan observasi yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional pada kepala sekolah SMK Negeri 1 Lalan.

²³Helan Sabera Adib, *Metodologi Penelitian*, (Palembang: NoerFikri offset, 2016), hlm. 38.

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian ini adalah menggunakan analisis data yang berpatokan pada konsep penelitian kualitatif yang dibangun oleh Miles dan Huberman. Analisis data penelitian kualitatif dibagi menjadi 3 tahap yaitu:²⁴

a. Reduksi data (*data reduction*)

Mereduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan mencari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran lebih jelas dan memudahkan untuk melakukan pengumpulan data.

b. Paparan data (*data display*)

Pemaparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verifying*)

Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. `

²⁴Imam Gunawan, *op. cit*, hlm. 210-212.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penulis dalam menyusun penelitian ini, maka sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bab I : Dalam bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Variabel Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Metodologi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II : Dalam bab ini berisi tentang Landasan Teori yang digunakan sebagai landasan berfikir dan menganalisis data mengenai Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMKN 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin.

Bab III : Gambaran umum SMKN 1 Lalan yang berisi Sejarah, Identitas, Visi dan Misi, Tujuan, Keadaan Sarana dan Prasarana, Keadaan Guru, Keadaan Siswa, Pelatihan yang pernah diikuti Kepala Sekolah dan Guru dan Struktur Organisasi.

Bab IV : Analisis data tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMKN 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin dan Faktor Pendukung serta Penghambat Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMKN 1 Lalan Kabupaten Musi Banyuasin.

Bab V : Penutup berisikan kesimpulan dan saran.