

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

##### 2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

*Lead* dalam bahasa Inggris berarti “memimpin”, berasal dari kata “pimpin” yang berarti “menuju”. Pemimpin biasanya memiliki arah yang dapat diikuti dan digambarkan ke mana harus pergi (Moh. Salim Al-Djufri, 2014:6). Berbagai definisi kepemimpinan telah dibuat oleh profesional, seperti:

- a. Menurut Koontz (1976:132), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bersedia menggunakan bakat mereka dan bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Menurut Odway Tead (1935:52), kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Menurut Oteng Sutisna (1983:23), kepemimpinan adalah kemampuan untuk bertindak proaktif dalam lingkungan sosial untuk menciptakan cara baru untuk bekerja, merencanakan, dan mengorganisasikan kegiatan sehingga orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Az Fanani (2013:5) manajemen adalah proses dimana orang lain menerima arahan, petunjuk, dan perintah untuk memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Surat Al-Baqarah ayat 30, Allah SWT berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا  
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “(Ingatlah)\_ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”(Kemenag RI, 2019:6)

Dalam Tafsir Al-Baghowi, Ma'alimut Tanzil fit Tafsir wat Ta'wil, disebutkan bahwa khalifah yang dimaksud di sini adalah Adam. Ia disebut khalifah karena ia adalah pengganti jin yang datang sebelumnya. Ada yang menafsirkan, Adam disebut khalifah karena ia juga akan digantikan oleh orang lain. Yang jelas, Adam merupakan khalifah Allah di bumi untuk menegakkan ketentuan-Nya dan melaksanakan perintah-Nya.

Dalam ayat lain Allah SWT berfirman pada surat Ali Imran ayat: 159;

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.”(Kemenag RI, 2019:95).

Ayat ini adalah contoh bagaimana Rasulullah memberikan tauladan menjadi pemimpin yang santun dan lemah lembut. Dalam ayat ini dijelaskan bahwa meskipun dalam keadaan genting, seperti terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh sebagian kaum Muslimin dalam Perang Uhud sehingga menyebabkan kaum muslimin menderita, tetapi Rasulullah tetap bersikap lemah lembut dan tidak marah terhadap para pelanggar itu, bahkan memaafkannya, dan memohonkan ampunan dari Allah untuk mereka. Rasulullah selalu bermusyawarah dengan mereka dalam segala hal, apalagi dalam urusan peperangan. Oleh karena itu kaum muslimin patuh melaksanakan keputusan-keputusan musyawarah itu karena keputusan itu merupakan keputusan mereka sendiri bersama Nabi.

Nabi memiliki empat sifar: Shiddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabligh. Meskipun kita tidak dapat memiliki sifat-sifat ini, kita dapat mencoba mengikuti contohnya dalam hidup.

1. Shiddiq adalah sifat pertama Nabi, semoga Allah melimpahkan dan memberikan kedamaian semangat yang sebenarnya adalah jujur dan mengatakan kebenaran. Sebagai umatnya, kita harus mengikuti teladan keberaniannya dengan berbicara jujur dan berdasarkan kebenaran.
2. Amanah berarti kebenaran, seorang muslim harus dapat mempertahankan kepercayaan kepada orang lain tanpa mengingkari apa yang telah diberikan kepadanya untuk mengikuti teladan Rasulullah, semoga Allah menyertainya dan memberikan kedamaian kepadanya. Bertindak dengan kualitas amanah berarti kita selalu melakukan apa yang harus kita lakukan tanpa mengingkari kepercayaan yang telah kita berikan kepada mereka.
3. Fathanah berarti bijak atau cerdas. Salah satu orang yang cerdas dan dianugerahi oleh Allah SWT kepintaran. Menjadi seorang muslim yang ingin meneladai sifat Rasulullah SAW yang satu ini, maka harus semangat dalam menimba ilmu agar kelak dapat mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
4. Tabligh artinya menyampaikan. Rasulullah SAW diberikan tugas oleh Allah SWT untuk menyampaikan wahyu kepada umatnya, semoga Allah mewujudkannya dan menganugerahkan kesejahteraan. Ini adalah sikap yang dapat kita teladani sebagai umatnya dengan menyebarkan hal-hal yang baik kepada orang lain. Umat Islam juga diwajibkan untuk saling menasehati, mengajak berbuat kebaikan, dan menyebarkan informasi tentang cara mengikuti tabligh tersebut.

Berikut ini lima sifat Kepemimpinan Rasulullah SAW yang patut kita contoh:

1. Berakhlakul Karimah, tak hanya menjadi seorang Nabi dan Rasul, Nabi Muhammad adalah seorang pemimpin yang mana tingkah laku langkahnya akan dicontoh, ditiru oleh kita sebagai umatnya. Akhlak Rasulullah SAW yang terpuji mencerminkan kepribadiannya.

2. Bijaksana, sifat bijaksana Rasulullah SAW bisa dicontohkan dalam kisah masuk islamnya Abu Sufyan dan Istrinya. Peristiwa terjadi saat penaklukan kota Mekkah atau dikenal dengan peristiwa Fathul Makkah.
3. Mendahulukan Kepentingan Bersama, Rasulullah SAW sangat jauh dari sikap egois dan mementingkan diri sendiri. Di berbagai peristiwa bersama sahabatnya, beliau selalu mendahulukan kebutuhan sahabat ataupun keluarganya alih-alih kepentingan pribadinya.
4. Mengedepankan Musyawarah, sebagai seorang pemimpin Rasulullah SAW tidak memaksakan kehendak atau pendapatnya dalam memutuskan sesuatu. Beliau selalu mengundang dan mengajak para sahabat untuk membuka dialog dalam memecahkan suatu permasalahan
5. Rendah Hati, Meskipun Nabi Muhammad SAW adalah seorang Rasul dan juga pemimpin umat, beliau tidak pernah memandang kedudukannya lebih tinggi dari orang lain. Rasulullah SAW selalu melihat derajat manusia sama di hadapan Allah SWT, yang membedakan adalah iman dan ketakwaan.

Di dalam tafsir Al-Misbah dijelaskan bahwa terdapat tiga cara Rasulullah Saw. dalam berdakwah yang berisi pesan moral bagi para pemimpin untuk membangun bangsa dengan berlandaskan akhlakul karimah, yaitu: *Linta lahum atau senantiasa bersifat lemah lembut dan baik terhadap kawan maupun lawan; Fa'fu 'anhum wastagfirlahum atau senantiasa bersifat lapang dada, mudah memaafkan, dan memohonkan ampunan bagi setiap kesalahan; serta Wa syawirhum fil amri* atau senantiasa mentradisikan sikap bermusyawarah dalam setiap mengambil keputusan.

Dengan mempertimbangkan perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mendorong orang lain untuk melakukan hal yang sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sangat penting bagi seseorang yang bekerja di lembaga pendidikan untuk mengetahui bagaimana mengarahkan dan mengimplementasikan visi dan misi bersama dengan guru lain. Akibatnya, peran manajer sangat penting dalam lembaga pendidikan. Menurut (Sri Rahmi, 2014:3) peran direktur lembaga pendidikan sangat penting karena tanpa mereka,

pendidikan termasuk pembelajaran dengan baik. C.A. Weber mengatakan tentang kepemimpinan pendidikan sebagai “proses mendorong orang-orang untuk bergerak ke arah tujuan atau sasaran” dalam buku (Sri Rahmi, 2014:51). Selain itu, definisi tersebut mencakup upaya untuk membuat karyawan di lingkungan pendidikan bekerja dengan tanggung jawab penuh dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan adalah orang yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan bidangnya dan dapat melaksanakan tujuan, visi, dan misi institusi pendidikan secara bersamaan.

### **2.1.2 Kepemimpinan Transformasional**

Mc. Gregor Burns mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana seorang pemimpin dan bawahannya berusaha keras untuk mencapai moral dan motivasi yang lebih tinggi. Dengan menurut prinsip-prinsip moral yang tinggi seperti kemanusiaan, solidaritas, dan keunggulan, gaya ini juga meningkatkan kesadaran bawahan. Hasilnya, gaya ini dihargai dengan rasa hormat, kesetiaan, ketaatan, kepercayaan, dan kekaguman. Bahar Agus Setiawan (2013:7) mengatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah cara seorang pemimpin berusaha mengubah sebuah tim atau organisasi dengan membuat dan menerapkan tujuan yang dapat dicapai dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras untuk mencapainya. Manajer perubahan tidak hanya memperhatikan bagaimana anggota organisasi pelatihan bekerja, tetapi mereka ingin semua bagian organisasi pelatihan bekerja dengan baik.

Tony Bush menyatakan dalam jurnal Pendidikan (Rahman Afandi, 2013:114) bahwa analisis yang dilakukan dua puluh penelitian tentang kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa pemimpin transformasional sangat terkait dengan kinerja pemimpin dan keinginan yang kuat dari anggota organisasi untuk memaksimalkan potensi mereka. Kharisma, visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan keseimbangan berbasis kepentingan individu adalah pengaruh pemimpin transformasional pada kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas, kepemimpinan transformasional adalah suatu proses mengarahkan dan memimpin anggota organisasi untuk mewujudkan visi bersama dan mengembangkan potensi setiap orang melalui motivasi yang meningkatkan kualitas anggotanya dan organisasi secara keseluruhan (Sri Rahmi, 2014:61-62).

Pemimpin transformasional menerapkan tujuh prinsip utama dalam organisasi pendidikan untuk membangun tatanan yang sinergis:

- 1) Simplifikasi, kepala sekolah yang dapat mengungkapkan visi yang jelas dan menentukan arah yang akan diambil organisasi dapat berhasil dalam kepemimpinan pendidikan.
- 2) Motivasi, membantu manajer mengoptimalkan, memotivasi, dan memberikan inspirasi kepada karyawan mereka. Bisa dicapai dengan memberi mereka tanggung jawab atau pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk terlibat dalam proses tersebut, seperti: memberikan saran atau bahkan mengambil keputusan tentang cara menyelesaikan masalah.
- 3) Tempat, direktur dapat membantu setiap orang belajar. Mereka dapat mempengaruhi peningkatan pengetahuan dan kecerdasan setiap anggota organisasi.
- 4) Inovasi, berarti pemimpin perubahan harus merespon perubahan dengan cepat. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk mengubah apapun yang diperlukan dan melakukan perubahan sesuai kebutuhan.
- 5) Mobilitas, berarti memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia untuk setiap anggota tim untuk melengkapi dan meningkatkan setiap anggota kelompok untuk mencapai visi dan tujuan organisasi.
- 6) Vitalitas, berarti kemampuan untuk mengembangkan paradigma baru yang positif dan terus belajar tentang diri sendiri.
- 7) Tekad, berarti keinginan yang besar untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna.

Tiga tanda kepemimpinan transformasional, menurut Bernard M. Bass adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran bawahan mereka tentang pentingnya pekerjaan dan kinerja tugas mereka
2. Pemimpin perubahan memberi tahu bawahannya bahwa mereka harus tumbuh, berkembang, dan berprestasi
3. Pemimpin perubahan mendorong bawahannya untuk bekerja pada orang lain di luar organisasi

Menurut Bernard M. Bass, pemimpin dapat mencapai kepemimpinan transformasional yang lebih baik jika mereka dapat salah satu atau kombinasi dari empat hal berikut:

### 1) *Idealized Influence*

Pada titik ini, perilaku kepemimpinan transformasional selalu memiliki gagasan yang kuat dan dapat diselesaikan dengan berbagai hambatan. Kepercayaan diri yang kuat, visi yang jelas, konsistensi terhadap tanggung jawab yang diberikan, dan menanamkan kebanggaan diri dan menanamkan kebanggaan pada diri sendiri serta rendahnya visi, misi, dan tanggung jawab organisasi mendorong perilaku ini. Selain itu ia memiliki banyak pengalaman positif dan optimis dalam manajemen. Menurut Mohammad Karim (2010:5) upaya pribadi seorang pemimpin perubahan sangat mempengaruhi perubahan pada lembaga yang dia pimpin. Pemimpin perubahan ini harus memiliki keterampilan pribadi yang disebutkan sebelumnya. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan untuk memberikan keterampilan tersebut melalui sesi pelatihan kepada anggota organisasi yang dikelolanya.

### 2) *Inspirational Motivation*

Menginspirasi, memotivasi, dan membentuk tindakan anggota organisasi pendidikan adalah salah satu jenis perubahan kepemimpinan yang dikenal sebagai perilaku inspirasional dan motivasional. Dengan cara ini, anggota organisasi melihat ancaman sebagai kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan berpartisipasi. Di sini, yang paling menonjol adalah tindakan pemimpin, yang dapat menumbuhkan kepercayaan di antara anggota organisasi pelatihan dan menjadi pemimpin itu sendiri. Motivasi ada pada setiap orang. Untuk mendorong

kemajuan dan perubahan dalam organisasi pendidikan, seorang pemimpin perubahan harus mengarahkan motivasi ini. Untuk memotivasi siswa, kepala sekolah juga harus menggunakan kata-kata motivasi (Sri Rahmi, 2014:155-158).

Pemimpin harus terlebih dahulu melakukan sesuatu untuk mendorong bawahannya untuk melakukan hal yang sama (Mohammad Karim, 2010-169). Mereka mesti memberi contoh dengan menginspirasi dan memotivasi bawahannya, melakukan sesuatu sebelum orang lain melakukannya, dan menggunakan komunikasi persuasif untuk melakukan perubahan.

### 3) *Intellectual Stimulation*

Pada bagian ini, manajer harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kecerdasan logika, dan kemampuan memecahkan masalah. Perilaku pemimpin seperti ini seharusnya memungkinkan orang bawahan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Selain itu, pemimpin perubahan ini harus menjadi pencipta ide kreatif untuk menghasilkan inovasi dan cara kreatif untuk memecahkan masalah. Pemimpin juga dapat melakukan hal-hal seperti meningkatkan kesadaran bawahan tentang masalah organisasi dan pribadi serta mendorong mereka untuk melihat masalah dari sudut pandang baru untuk mencapai tujuan organisasi (Sri Rahmi, 2014:163).

Hal ini dapat dicapai dengan mendorong anggota kelompok untuk berpikir kreatif dan bermimpi tentang sesuatu yang akan memungkinkan mereka menemukan hal-hal baru dan membuka jalan menuju transformasi.

Menurut kerangka ini, beberapa karakteristik pemimpin transformasional adalah sebagai berikut: pemimpin yang visioner dan berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan organisasi saat ini dan di masa mendatang pemimpin sebagai pemberi pengaruh dan katalisator perubahan, yaitu pemimpin yang memberikan peran untuk mengubah sistem menjadi lebih baik (Sri Rahmi, 2014:163-165).

Pemimpin juga dapat memberikan motivasi mental kepada karyawannya melalui kesempatan belajar atau pendidikan lanjutan. Mereka juga dapat menunjukkan perilaku ini dengan memberikan penghargaan atau ucapan selamat

kepada guru atau siswa untuk mendorong mereka berbuat lebih baik dan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

#### **4) *Individual Consideration***

Dalam manajemen transformasional, perilaku pengambilan keputusan individu adalah ketika seseorang secara konsisten mempertimbangkan, memikirkan, dan mengakui keutuhan dan kemampuan karyawannya, memberikan perhatian, mendorong, mengarahkan, dan melatih bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan pengalaman pertumbuhan bagi pengikutnya. Pemimpin transformasional dalam hal ini dapat berupa dirinya sebagai pemimpin yang dapat memberikan perlindungan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pengikutnya, dan dapat mengubah dan melibatkan keinginan dan minat mereka untuk memenuhi kebutuhan bawahannya dan menilai potensi mereka untuk mencapai tujuan jangka panjang (Sri Rahmi, 2014:169-170).

Dengan perilaku seperti ini, seorang pemimpin memberikan perhatian khusus kepada bawahannya dengan cara yang berbeda. Salah satunya adalah membuat kebijakan yang mempertimbangkan kebutuhan setiap orang atau berbagi pengalaman. Manajer di berbagai saluran media menggunakan empat elemen perilaku manajemen di atasnya (Mohammad Karim, 2010:193) Beberapa contohnya adalah:

**Tabel 2. 1**  
**Media Perilaku Kepemimpinan Transformasional**

<b>Media Perilaku Kepemimpinan Transformasional</b>				
<b>MEDIA</b>	<i>Idealized Influence</i>	<i>Inspirational Motivation</i>	<i>Intellectual Stimulation</i>	<i>Individual Consideration</i>
	Pidato umum	Pidato umum	Pidato umum	Khatmil Qur'an
	Rapat	Rapat	Rapat	Shalat jama'ah
	Kultum	Kultum	Kultum	Kebijakan
	Tulisan	Tulisan	Tulisan	Pendelegasian
	Perilaku Keseharian	Kebijakan	Menfasilitasi studi lanjut	Berbicara secara pribadi
		Restruktisasi	Lembaga penerbitan karya	Makan bersama
		Pembenahan sar-pras	Pemasangan simbol kreativitas dan inovasi	Mengunjungi tempat kerja karyawan
		Pembenahan sistem administrasi		Tersenyum, menyapa, dan bertanya
		Efektivitas komunikasi birokrasi	Perilaku keseharian	Perilaku keseharian
	Perilaku keseharian			

Tabel di atas menunjukkan bahwa banyak kegiatan atau perilaku yang mencerminkan kepemimpinan transformasional direktur dalam kehidupan sehari-hari mereka. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diarahkan

dari aktivitas sehari-hari mereka memimpin organisasi dan mengarahkan dan memimpin anggotanya untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi.

Menurut Harban, ada sepuluh prinsip kepemimpinan transformasional yang harus diperhatikan ketika menerapkannya. Ini adalah sebagai berikut: (1) Seorang pemimpin harus memberikan visi dan berkomunikasi dengan bawahannya (2) di bawah ini harus mengetahui apa arti dan pentingnya tugas mereka (3) mereka harus fokus mewujudkan visi bersama (4) mereka harus inovatif (5) mereka harus terus mengembangkan diri (6) ada proses pembelajaran bawahan (7) ada proses penguatan bawah (8) menyebarkan inovasi dan kreativitas (9) budaya kerja sama internal dan (10) suasana kerja yang positif melalui komunikasi yang baik menghormati etika ketika seorang pemimpin dianggap memiliki sifat visioner, mereka dianggap sebagai pemimpin transformasional.

Berempati, percaya diri, dan sering bertindak sebagai agen perubahan adalah ciri-ciri pemimpin visioner. Pemimpin yang berempati juga dapat mengelola konflik dan membangun hubungan. Selain mendorong kerja tim dan pekerjaan yang sama, para pemimpin yang demokratis mendorong komunikasi yang baik, terutama sebagai pendengar yang baik. Pemimpin yang melatih memiliki empati, kesadaran emosional, dan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan potensi individu. Oleh karena itu, bawahan, pemimpin, dan organisasi dapat memperoleh manfaat dari kepemimpinan transformasional, terutama di dunia globalisasi saat ini, di mana banyak perubahan telah terjadi.

Kompetensi dan kekuatan komparatif adalah dua rumusan sumber pengaruh kepemimpinan transformasional. Sementara kekuatan ahli dapat membuat anggota dapat dipercaya, kekuatan komparatif dapat membuat karyawan menarik dan berbakti. Pemimpin transformasional menggunakan kekuatan ini untuk menerapkan strategi pemberdayaan, yang secara bertahap mengubah sikap karyawan melalui proses identifikasi dan personalisasi (Setiawan, 1023:13). Ketika mereka dapat mengubah orang lain untuk mencapai tujuan mereka. Seorang pemimpin pendidikan dianggap menerapkan kepemimpinan transformasional. Mengubah visi menjadi kenyataan, dan seterusnya.

Manajer dapat melakukan perubahan untuk mencapai tujuan pembaharuan lembaga pendidikan dengan mengubah sumber daya manusia, alat, dan situasi (Afif, 2019:10). Pada dasarnya, perubahan adalah transformasi energi yang dapat digunakan.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai cara atau pendekatan yang di gunakan kepala sekolah untuk mendorong bawahannya (guru, staf tata usaha, siswa, dan orang tua siswa) untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan berarti memiliki kemampuan untuk mengubah potensi organisasinya menjadi energi untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa (Munawaroh, 2020:15).

Untuk menjadi pemimpin transformasional, seorang kepala sekolah mesti memiliki visi, bertindak sebagai agen perubahan, bersatu, percaya diri, menginspirasi dan merangsang intelektual bawahan, serta mengutamakan kesempatan dan mendorong semua elemen sekolah untuk bertindak ke arah sistem nilai yang luhur. Dengan demikian semua elemen sekolah (guru, siswa, tenaga kependidikan dan karyawan lainnya, orang tua, siswa, masyarakat, dll) harus siap untuk berpartisipasi dalam kepemimpinan transformasional.

Sebagai pendidik, tugas mereka lebih berfokus pada pengendalian kegiatan pembelajaran dan pendidikan. Ini berarti mereka harus merencanakan, melaksanakan, mengorganisasikan, dan mengarahkan pembelajaran dan pendidikan. Guru juga dapat memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan pembelajaran, guru memiliki motivasi untuk memberikan kegiatan pembelajaran yang memuaskan kepada siswa.

Namun, guru termotivasi untuk bertindak seperti kepala sekolah karena inisiatif, kemandirian kreatif, dan profesionalisme. Mereka lebih bersemangat, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan berpikir positif tentang bagaimana mereka mengatur pembelajaran, yang menjadi tanggung jawab profesional mereka. Hal ini menciptakan budaya dan suasana sekolah yang mendorong pembelajaran bermutu tinggi, yang diharapkan oleh semua pihak yang terlibat dalam sistem pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa seorang pemimpin dengan jiwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memanfaatkan kemampuan bawahan untuk menentukan visi masa depan. Selain itu, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawannya untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka, dengan mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Para pemimpin harus melakukan sesuatu jika mereka ingin membawa perubahan yang selaras dengan tujuan organisasi. Mereka juga harus mempertimbangkan apa yang dibutuhkan bawahnya, sesuai dengan jiwa kepemimpinan transformasional.

### 2.1.3 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Seperti yang dinyatakan oleh B.M. Bass dan Avolio (1990:196-197) Kepemimpinan transformasional terdiri dari berbagai aspek, antara lain:

**Pertama**, kualitas karismatik yang merupakan kombinasi antara kualitas unggul dan perilaku pemimpin. Kualitas karismatik adalah kualitas pribadi luar biasa yang membedakan seseorang dari orang biasa. Kualitas ini terdiri dari kualitas superior dan perilaku pemimpin, seperti kesediaan untuk berkorban bagi organisasi, menunjukkan otoritas dan kepercayaan, pemimpin karismatik melakukan lebih dari sekedar melakukan pekerjaan biasa mereka juga memicu perubahan besar dalam organisasi. Pemimpin ini selalu menunjukkan tindakan kreatif dan luar biasa yang bawahnya dapat meniru.

**Kedua**, kekuatan menciptakan inspirasi yaitu ketika seorang pemimpin memotivasi karyawannya dan menjelaskan tujuan yang dapat dicapai dengan cara yang menarik dan menggoda. Hal ini mendorong orang untuk bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang di atas harapan. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mereka ingin membenarkan mereka yang lebih rendah. Bawahan senang dengan para pemimpin mereka dan orang dewasa dalam organisasi.

**Ketiga**, kita dapat mendorong bawahan kita secara intelektual dengan mendorong mereka untuk aktif menyelidiki dan mempertimbangkan situasi masa lalu dari sudut pandang baru. Pemimpin selalu meyakinkan bawahan bahwa

mereka harus bekerja sama, bukan sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka juga selalu mendorong bawahan untuk membuat keputusan dengan bukti. Untuk menantang pengikutnya untuk berpikir dan memecahkan masalah yang kompleks dan sulit, pemimpin transformasional suka mempraktikkan komunikasi dan interaksi dua arah. Hal ini membuat pengikutnya mampu memecahkan masalah dengan tingkat keberhasilan yang semakin meningkat.

**Keempat**, toleransi individu yaitu perhatian individu menyoroti kebutuhan puncak yang dapat memuaskan para pengikut. Manajer yang mendengarkan, berbicara, dan selalu membantu memecahkan masalah dan masalah pribadi.

Selain itu, manajer diharuskan untuk melakukan tindakan pengendalian sehingga upaya mereka untuk memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi selalu terfokus pada tujuan organisasi.

Oleh karena itu, menerapkan gaya kepemimpinan transformasional harus dimulai dengan menetapkan visi yang jelas dan diakhiri dengan membangun budaya belajar yang efektif. Jika ini dilakukan dengan benar, kualitas organisasi akan meningkat, yang pada akhirnya akan menghasilkan organisasi yang berkembang, kompetitif, dan unggul.

Pemimpin islam transformasional selalu mendengarkan dan memperhatikan pengikutnya, dan memberikam perhatian khusus, dukungan, semangat, dan upaya untuk membantu mereka mencapai dan berkembang. Dalam menegaskan kisah-kisah yang disebutkan dalam Al-Qur'an, khususnya ayat 128 dari surat At-Taubah Allah SWT berfirman:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ  
رَءُوفٌ رَّحِيمٌ

Artinya: “Sungguh, benar-benar telah datang kepadamu seorang rasul dari kaummu sendiri. Berat terasa olehnya penderitaan yang kamu alami, sangat menginginkan (keimanan dan keselamatan) bagimu, dan (bersikap) penyantun dan penyayang terhadap orang-orang mukmin”. (Kemenag RI, 2019:284)

Ayat ini memberikan pelajaran bahwa kepemimpinan transformasional dapat berjalan dengan mencapai visinya apabila dijalankan oleh seorang pemimpin yang memiliki sikap peduli yang tinggi kepada anggotanya, empati dan mau merasakan penderitaan anggotanya, berperilaku kasih sayang, dan bersedia menjadi jalan keluar atas permasalahan yang dihadapi oleh anggota.

Pemimpin transformasional percaya bahwa anggota adalah bagian penting dari organisasi, sehingga mereka harus dipahami dan memenuhi kebutuhannya untuk kepentingan bersama. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pemimpin yang peduli terhadap anggota adalah jenis kepemimpinan transformasional yang memengaruhi perilaku anggota organisasi secara bersamaan. Oleh karena itu, hubungan antara atasan dan bawahan diperbaiki dengan perubahan manajemen. Kepemimpinan seperti ini mendorong pengikut, atau anggota organisasi, untuk berusaha dan mencapai apa yang mereka anggap mungkin. Dengan mempromosikan prinsip-prinsip seperti keadilan, perdamaian, dan kesetaraan, kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran pengikutnya.

Namun, Humphreys mengatakan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional bersama dengan sifat yang dijelaskan Bass menghasilkan perubahan berkelanjutan untuk meningkatkan organisasi. Karena perubahan positif ini, karyawan siap untuk menerima tanggung jawab yang diberikan oleh manajer mereka tanpa merasa terbebani atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini juga menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan (Humphreys, 2005:1416).

## **2.2 Pengembangan Profesionalisme Guru**

### **2.2.1 Strategi pengembangan profesionalisme guru**

Upaya untuk menjadikan guru, khususnya guru lebih profesional dikenal sebagai pengembangan profesi guru, RD Lansbury (Pahrudin, 2015:5) menawarkan tiga pendekatan pengembangan untuk meningkatkan profesional tersebut. Yaitu pendekatan tipikal, pendekatan institusional, dan pendekatan tipikal adalah untuk mengungkapkan hak-hak yang melekat pada profesi sehingga

profesi tersebut benar-benar dipraktikkan sesuai dengan tuntutan profesi. Sedangkan pendekatan institusional bertujuan untuk mengungkap hak-hak yang melekat pada profesi sehingga profesi tersebut benar-benar dipraktikkan sesuai dengan tuntutan profesi.

Dengan mempertimbangkan pendekatan di atas, kami percaya bahwa ada tiga tingkat strategi pengembangan profesi yang dapat digunakan oleh guru. Yang pertama adalah personalia guru untuk meningkatkan kualitas profesional mereka sendiri, mungkin dengan bantuan orang lain. Tingkat kedua ini disebut sebagai strategi pengembangan mikro profesi guru.

Indonesia memiliki sistem pendidikan dan pembelajaran yang terus berkembang dan berubah. Konten dan strategi pembelajaran berkelanjutan membantu siswa menghadapi berbagai tantangan hidup. Pembelajaran modern atau kontemporer menggantikan pembelajaran tradisional (Nababan et al., 2020:221). Siswa dapat dengan cepat mendapatkan informasi di era modern. Disamping itu, pusat pembelajaran bukan lagi guru. Hal kedua adalah mengubah peran guru. Peran mereka sekarang berfungsi sebagai pendamping siswa dari pada sebagai perantara pengetahuan (Supriyono, 2019:196).

Untuk mendukung peran ini, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru PAUD harus memiliki cara berpikir seperti pembelajar di era teknologi saat ini, mereka juga harus melek teknologi senang mencoba hal baru dan mampu memanfaatkan setiap kesempatan untuk menciptakan proses pembelajaran baru. Selain itu, mereka harus secara teratur menilai pencapaian fokus dan tujuan pembelajaran di kelas. Faktanya, peran guru dalam mengatur, mengelola, menganalisis, dan melaksanakan pembelajaran di sekolah sangat penting untuk menentukan kualitas pendidikan di masa mendatang (Deni-z, 2022-188). Oleh karena itu, ini merupakan metrik penting yang menunjukkan profesionalisme guru dan menentukan kualitasnya.

Konsep profesionalisme telah berkembang dari waktu ke waktu. Menurut Hargreaves dan O'Connor (2018:8) profesionalisme guru mengacu pada bagaimana guru bekerja sama untuk mengubah metode pengajaran dan pembelajaran sehingga memengaruhi cara mereka memandang cara mereka

memandang dunia (Hargreaves, A, dan O'Connor, 2011:8). Selain itu, profesionalisme guru juga menekankan pada kepribadian aktif yang bekerja sama untuk memecahkan masalah pengajaran yang berbeda (Boyle, A, dan Harris, 2014:94).

Profesionalisme guru mengacu pada perspektif guru tentang profesi anda, motivasi anda untuk menjadi profesional perilaku, dan penerapan pengetahuan dan keterampilan mereka. Profesionalisme didefinisikan sebagai kualifikasi yang memenuhi persyaratan pendidikan profesional sehingga guru dituntut untuk memiliki latar belakang profesional yang sah dan keterampilan pedagogis, pribadi, sosial dan profesional. Oleh karena itu, pengembangan lebih lanjut dari profesi guru sangat penting untuk kemajuan bangsa karena peningkatan kualitas tenaga pendidikan akan menghasilkan pendidikan yang lebih baik dalam proses maupun hasil.

Peraturan UU No.14 Tahun 2005 adalah peraturan pemerintah yang mengatur guru dan dosen. Menganggap guru adalah profesional di bidangnya. Untuk meningkatkan kemampuan profesional guru, pemerintah meningkatkan persyaratan kualifikasi pendidikan tinggi dari sekolah ke universitas. Program sertifikasi dan pembentukan Pusat Kegiatan Guru (PKG), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan KKG (Kelompok Kerja Guru) adalah kegiatan pemerintah lainnya. Guru profesional mesti mempunyai empat kompetensi: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional.

Secara umum kemampuan guru terdiri dari empat komponen utama, yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik, kemampuan guru untuk merencanakan, melaksanakan, dan menyebarkan proses pembelajaran, termasuk pemahaman tentang teori dan praktik pembelajaran serta kemampuan untuk menyesuaikan metode dan strategi dengan kebutuhan siswa
2. Kompetensi Profesional, pengetahuan dan keterampilan guru dalam bidang keahlian mereka, termasuk pemahaman mendalam tentang teori pelajaran dan perkembangan pendidikan terbaru

3. Kompetensi Kepribadian, karakter dan sikap pribadi guru termasuk kejujuran, optimisme, dan kemampuan untuk menjadi contoh yang baik bagi siswa dan berinteraksi dengan orang lain dengan baik
4. Kompetensi sosial, kemampuan guru untuk berinteraksi secara efektif dengan siswa, orang tua, dan rekan sejawat serta memberikan kontribusi pada komunitas pendidikan.

Yang paling penting, pemerintah harus membantu guru menjadi lebih mandiri. Kemandirian ini mendorong guru untuk memiliki sikap profesional dan inovatif dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kehidupan masyarakat.

Ada kemungkinan bahwa profesionalisme guru diwujudkan dalam keinginan guru untuk terus meningkatkan dan mempertahankan sikap dan perilaku mereka (Marsin, 2022:73). Profesionalisme dapat digambarkan dalam tiga ciri guru: (1) pemahaman dan penerimaan tanggung jawab, (2) keinginan untuk berkolaborasi secara efektif dengan siswa, guru, orang tua, dan masyarakat, (3) kemampuan untuk membentuk. Menurut Ekinci dan Acar (2019:115) Keterampilan guru untuk menyelesaikan tugas dan komitmen serta kemandirian dan tanggung jawab merupakan faktor penting dalam analisis profesionalisme guru.

Karena tugas dan peran guru tidak hanya memberikan pengetahuan ilmiah dan teknis, tetapi juga membentuk sikap dan kehidupan spritual yang kuat di era persaingan yang ketat saat ini peningkatan kemampuan profesional guru sangat penting. Tugas guru adalah membantu siswa beradaptasi dengan berbagai tantangan dan ketegangan hidup. Aspek kepribadian siswa ini meliputi intelektual, sosial, emosional, dan keterampilan. Tugas besar ini menjadi sulit karena guru harus mempersiapkan generasi muda untuk era informasi serta untuk bertahan sebagai individu dan profesional.

Karena banyaknya variabel yang dapat memengaruhinya, mengembangkan karir ini sangat penting karena menjadi guru bukanlah pekerjaan yang mudah untuk memeriksa lingkungan tempat pengembangan yang dilakukan, terutama jika hal-hal ini dapat menghambat pengembangan guru profesional. Dalam hal ini, kementerian khususnya kementerian pendidikan, sering kali tidak mendukung

pengembangan profesi guru. Padahal pejabat seharusnya memberikan ruang dan mendukung proses pengembangan kompetensi guru dalam hubungannya dengan hukum dan peraturan pendidikan. Namun, peran ideal yang diutarakan oleh undang-undang masih jauh dari kenyataan karena sistem evaluasi yang berfokus pada pelayanan sudah cukup kuat.

Dengan demikian, strategi yang tepat diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan guru profesional. Guru jelas membutuhkan lingkungan yang mendukung pengembangan profesionalisme mereka. Berikut ini adalah beberapa strategi yang dapat digunakan untuk membuat lingkungan ini nyaman untuk pengembangan profesionalisme guru.

#### ***2.2.1.1 Strategi perubahan paradigma***

Untuk memulai rencana ini, paradigma birokrasi harus diubah untuk mengubah dirinya menjadi lembaga yang berfokus pada pelayanan dari pada pelayanan.

#### ***2.2.1.2 Strategi debirokratisasi***

Strategi perubahan paradigma dapat diterapkan untuk meningkatkan kesadaran fungsi dan tanggung jawab pegawai negeri sipil dalam sistem administrasi publik. Pada saat yang sama, pendekatan debirokratisasi dapat diterapkan dengan mengurangi dan mencapai berbagai pendekatan yang dapat menghambat pertumbuhan guru dan membuat proses lebih sulit untuk memberikan layanan.

Dimensi lain dari pola pelatihan profesi guru adalah: (1) hubungan yang kuat antara perguruan tinggi dan pendidikan menengah, (2) peningkatan rekrutmen calon guru, (3) meningkatkan program penempatan di lapangan, (4) meningkatkan kualitas pendidikan dan calon guru, (5) pemaksaan dan. (6) meningkatkan pelatihan manajemen kualitas total (TQM), (7) partisipasi masyarakat yang didasarkan pada gagasan keterpaduan dan ketertarikan, (8) pemenuhan buku pelajaran dan dukungan alat peraga, (9) pengakuan publik terhadap profesi guru, (10) perlunya peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan program

sertifikasi guru, dan (11) persaingan kerja yang positif dan kesejahteraan yang memadai (Mustofa, 2012: 82).

### ***2.2.1.1 Dimensi-dimensi profesionalisme guru***

Sangat penting untuk mengembangkan profesionalisme guru. Guru adalah salah satu elemen penting dalam mengembangkan sumber daya untuk pengembangan potensi guru harus memiliki kemampuan untuk melakukannya, dan sikap yang sensitif terhadap perubahan. Pendidikan di Indonesia akan lebih baik, baik dalam proses maupun hasil, dengan peningkatan kualitas guru. Sekolah akan berkualitas jika memiliki pendidik yang berpengalaman. Untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam kaitannya dengan pengembangan profesi guru, kepala sekolah harus bertindak dengan profesionalisme. Hal ini terutama berlaku untuk pengelolaan dan pengembangan kemampuan guru profesional.

Menurut (Imam Musbikin, 2013:6) mengatakan bahwa kepala sekolah dapat melakukan hal-hal berikut untuk meningkatkan kemampuan profesional guru:

- a. Berpartisipasi dengan guru dalam berbagai forum ilmiah (pelatihan atau pendidikan lanjutan)
- b. Berpartisipasi dalam program sertifikasi guru, yang bertujuan untuk menentukan kompetensi guru dalam menjalankan peran mereka sebagai agen pembelajaran dan meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan martabat guru
- c. Melanjutkan kursus atau studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas akademik dan memenuhi persyaratan pihak yang berwenang
- d. Merevitalisasi dan mengoptimalkan organisasi profesi guru seperti MGMP
- e. Memperbaiki dan menambah layanan pendukung seperti laboratorium komputer, laboratorium bahasa, perpustakaan, dan akses internet bagi guru
- f. Meningkatkan komposisi sosial untuk guru
- g. Menciptakan lingkungan untuk berinteraksi satu sama lain
- h. Melakukan studi banding dan kunjungan ke institusi pendidikan lain.

Pasti membutuhkan usaha besar mengembangkan profesi guru. Profesi guru akan terus berkembang, yang pada pasangannya menghasilkan pendidik yang berkualitas tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan keberhasilan pendidikan. Meskipun demikian, proyek pengembangan ini membutuhkan dukungan penuh dari semua pihak. Direktur, direktur dewan pendidikan, dan pemangku kepentingan lainnya adalah contohnya (Rika, 2017:115) Pada dasarnya pengembangan profesi guru meningkatkan kualitas dimensi kompetensi guru.

Semua guru harus memiliki kompetensi pedagogis, kepribadian, profesional dan sosial. Strategi untuk membantu guru memenuhi tugas mereka secara lebih efisien dikenal sebagai pengembangan profesi guru. Tujuan utama dari pengembangan profesi guru adalah profesi guru adalah untuk menghasilkan guru profesional yang memenuhi harapan sekolah.

Berikut ini adalah beberapa dimensi profesionalisme guru, yang mencerminkan pendidikan tinggi dan perkembangan siswa:

1. Kualifikasi Akademik dan Profesional:

- Penguasaan Mata Pelajaran: Guru harus memahami secara mendalam mata pelajaran yang diajarkan.
- Pelatihan: Guru harus terlibat dalam program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

2. Kemampuan Mengajar:

- Perencanaan Pembelajaran: Guru merencanakan pekerjaan mengajar dengan mempertimbangkan kebutuhan siswa, tujuan pembelajaran, dan metode yang efektif.
- Manajemen Kelas: Mampu menciptakan lingkungan belajar yang aman dan mendukung serta mengelola perilaku siswa secara efektif.

3. Profesionalisme Pribadi:

- Etika Profesional: Guru harus bertindak dengan etika profesional, seperti jujur.
- Memahami Kebutuhan Siswa: Memahami dan menanggapi kebutuhan individu siswa dengan memperlakukan mereka secara adil dan setara.

#### 4. Pengembangan Profesional:

- Pendidikan berkelanjutan: Guru harus terus belajar melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, dan pendidikan berkelanjutan.
- Partisipasi dalam Komunitas: Kesempatan untuk bekerja sama dengan guru lain, administrator, dan orang tua untuk meningkatkan pembelajaran siswa

#### 5. Komunikasi yang Efektif:

- Komunikasi dengan siswa: Mampu berkomunikasi dengan siswa secara jelas dan efektif.
- Bekerja sama dengan orang tua: Mampu berkomunikasi secara terbuka dan efektif dengan orang tua untuk membantu anak berkembang secara akademik dan sosial.

#### 6. Mengevaluasi dan Memikirkan

- Evaluasi Kinerja: Meliputi evaluasi hasil belajar siswa serta efektivitas pengajaran
- Refleksi Pribadi: Guru harus teratur memikirkan praktik mengajar mereka untuk terus meningkatkan kalitas pengajaran mereka.

#### 7. Inovasi dan Kreativitas:

- Pengembangan metode Pengajaran: Guru dapat membuat dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif untuk meningkatkan keterlibatan siswa
- Kemampuan Beradaptasi: Guru dapat beradaptasi dengan perubahan di dunia pendidikan dengan menerapkan strategi baru yang terkait dengan profesionalisme yang kuat di semua aspek ini membantu guru menjadi pemimpin di kelas, dan memberikan kontribusi positif terhadap sistem pendidikan secara keseluruhan.

Sehubungan dengan hubungan antara kepala sekolah dan guru serta upaya peningkatan profesionalisme guru. Beberapa dimensi profesionalisme guru yang harus diperhatikan. Mereka membantu guru menjadi pemimpin di kelas dan memberikan dampak positif pada seluruh sistem pendidikan.

Kepala sekolah harus mempertimbangkan beberapa aspek untuk meningkatkan kemampuan guru profesional (Mulyasa, 2003:24) Faktor-faktor ini termasuk fungsi kepala sekolah sebagai pembimbing, motivator, inovator, dan pemimpin. Selain itu, diidentifikasi bahwa bimbingan intruksional kepala sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. Kepala sekolah harus menyadari hal ini dan berusaha untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Konsep AL-Qur'an tentang profesionalisme guru menekankan betapa pentingnya menjalankan pekerjaan dengan kemampuan dan dedikasi. Profesi juga disinggung dalam Alquran, karena salah satu yang dituntut dalam menjalankan suatu profesi adalah adanya suatu keahlian serta tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sebagaimana tercantum dalam Q.S Al-Isra"/17:84.

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ؕ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing." Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya". (Kemenag RI, 2019:405)

Hal ini menunjukkan bahwa Al-Qur'an mendorong pekerjaan profesional, termasuk pekerjaan guru. Dalam dunia pendidikan, profesionalitas guru sangat penting untuk mendidik anak-anak di lembaga pendidikan islam atau pendidikan umum.

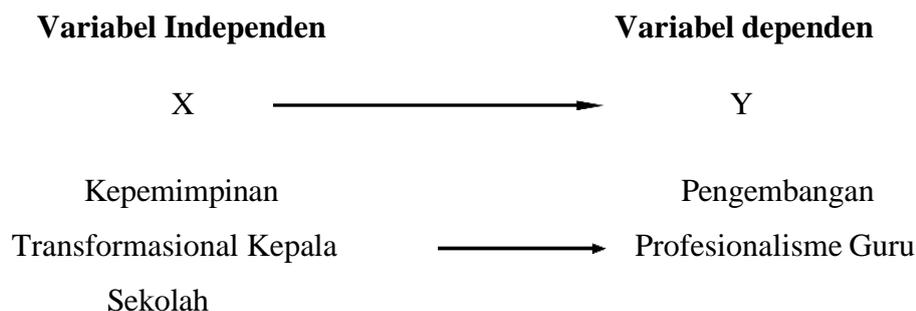
Jika dikaitkan dengan ayat ini, dapat diketahui bahwa Tuhan menyuruh kita bekerja sesuai dengan bakat dan bawaan, menurut tenaga dan kemampuan. Bekerjalah menurut bakat itu, tidak perlu dikerjakan yang bukan bakat kita, supaya umur jangan habis percuma. Pergaulan hidup manusia menghadapi segala simpang siurnya, bertani, beternak, buruh, berkuli, menjadi tentra, negarawan, menjadi pengarang, menjadi pedagang, murid belajar dan guru mengajar, Doktor mengobati orang dan perawat merawat orang sakit, seorang hakim menegakkan hukum, bukankah itu memajukan manusia, bertambah pula kejujuran manusia dalam hak yang khas, maka lahirlah spelsialisasi yang berinflikasi pada perubahan yang lebih baik.

### 2.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru

Dalam penelitian ini, ada dua variabel, variabel independen dan variabel dependen. Setiap penelitian sosiologis tentang hubungan asimetris memerlukan pemahaman kedua variabel ini. Menurut M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur (2016:100) variabel dependen berfungsi sebagai dasar dari variabel independen. Variabel yang menyebabkan variabel dependen adalah variabel independen dalam hubungan asimetris ini. Pengembangan Profesionalisme Guru merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah merupakan variabel independen.

Ini menunjukkan bahwa kemampuan profesional guru ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Artinya, kemampuan profesional guru sebanding dengan tingkat manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Pemimpin mewarnai sikap mental pengaruh atau menjadi teladan bagi bawahannya. Pemimpin harus memiliki visi yang menarik dan memotivasi, mendorong bawahan untuk melakukan hal-hal baru dan kreatif, memberikan dukungan dan menjadi penengah.

Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mengubah kemampuan mengajar guru di bawahnya sehingga pekerjaan dan upaya mereka untuk meningkatkan produktivitas dihargai. Akibatnya, guru memiliki sikap mental positif terhadap visi kepala sekolah dan melakukan pekerjaan mereka secara profesional. Kedua variabel inilah yang membentuk dasar untuk analisis penelitian pendidikan ini. Pengaruh antara kedua variabel tersebut digambarkan sebagai berikut.



Angka-angka ini menunjukkan hubungan asimetris antara dua variabel utama di atas. Variabel X (variabel independen) memiliki pengaruh yang lebih besar pada variabel Y (variabel dependen).

#### 2.4 Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dipilih berdasarkan masalah penelitian ini sehingga membutuhkan penjelasan dan referensi dari penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian relevan yang dipilih.

1. Hasil penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah terhadap Pengembangan Profesionalisme Guru” yang dilakukan Maria Tri Isnawati dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru ( $B = 0,277$ ;  $jsig\ 0,002 < 0,05$ ) dengan  $F$  hitung 17,900. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas guru” telah diterima. Ini mendukung keyakinan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas guru, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah diperlukan untuk mencapai keberhasilan menerapkan berbagai elemen yang telah direncanakan. Model kepemimpinan transformasional ini pada dasarnya didasarkan pada seberapa efektif dan efisien pekerjaan kepala sekolah.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ilma Rahmatul Laila dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMA Negeri 1 Kota Tangerang Selatan” menemukan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kegiatan belajar di SMA Negeri 1 Kota Tangerang Selatan. Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menerima skor terendah 101 sedangkan skor tertinggi adalah 159, ada nilai rata-rata sebesar 133,05, nilai tengah sebesar 135,00 nilai mode sebesar 135, dan standar deviasi sebesar 14,302. Dengan mengambil sampel 38 guru, nilai frekuensinya adalah 23 guru, atau 71%, sedang 7 guru, atau 28% rendah, dan 4 guru, atau 11%, tinggi. Tidak dapat dikatakan kurang atau cukup, kepemimpinan

transformatif kepala sekolah SMA N 1 Kota Tangerang Selatan sedang, yaitu 23 dengan frekuensi 71% Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan apakah variabel hasil belajar guru dan variabel kepemimpinan transformatif kepala sekolah memiliki arah hasil yang positif atau negatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Irhas dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di SMK Ma’arif Nurilhasany Dasan Baru Tahun 2020/2021” merupakan penelitian kausal asosiatif (kuantitatif) dengan kegiatan utamanya adalah dokumen dan kuesioner. Lima belas guru dari SMK Ma’arif Nurilhasany Dasan Baru terlibat dalam studi ini. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah memiliki efek positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK Ma’arif Nurilhasany. Seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,412 > 1,693$ . Tingkat signifikansi variabel utama kepemimpinan transformatif adalah 0,031 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah yang baik berpengaruh terhadap pengembangan profesionalisme guru.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Putri Desmala Sari yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Yogyakarta Tahun 2017”, kepemimpinan transformatif kepala sekolah dapat dianggap sebagai transformasi nilai tertinggi. Deskripsi variabel kepemimpinan transformatif yang mencapai 56,7%. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap profesionalisme guru ekonomi, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 5,819 > t_{tabel} 0,361$ . Ini berarti bahwa semakin termotivasi seorang guru untuk bekerja, semakin profesional dia. Kepala sekolah yang menetapkan harapan tinggi kepada guru dan staf

dapat memotivasi mereka untuk bekerja secara inovatif, tekun, dan profesional. Mereka juga berusaha mendorong guru dan staf untuk bersatu dan bekerja sama. Profesionalisme guru dalam pembelajaran positif dengan transformasi kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan isi di atas dalam hal variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini. Perbedaannya terletak pada fakta bahwa penelitian sebelumnya fokus pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang kurang diperhatikan dalam penelitian sebelumnya tentang profesionalisme guru. Dalam penelitian ini, penulis meneliti profesionalisme guru secara bersamaan dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Akibatnya, diharapkan bahwa penelitian ini akan membawa manfaat baru bagi dunia pendidikan.

## **2.5 Kerangka Berpikir**

Penelitian ini harus disusun dengan jelas sehingga mudah dipahami dan diarahkan. Oleh karena itu, kerangka pemikiran harus dibuat. Penjelasan konseptual tentang bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan disebut sebagai kerangka berfikir (Sugiyono, 2017:60). Kontribusi guru profesional memengaruhi sistem pendidikan suatu negara dan merupakan bagian penting dari keberhasilan pendidikan. Pada dasarnya guru bertanggung jawab untuk merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

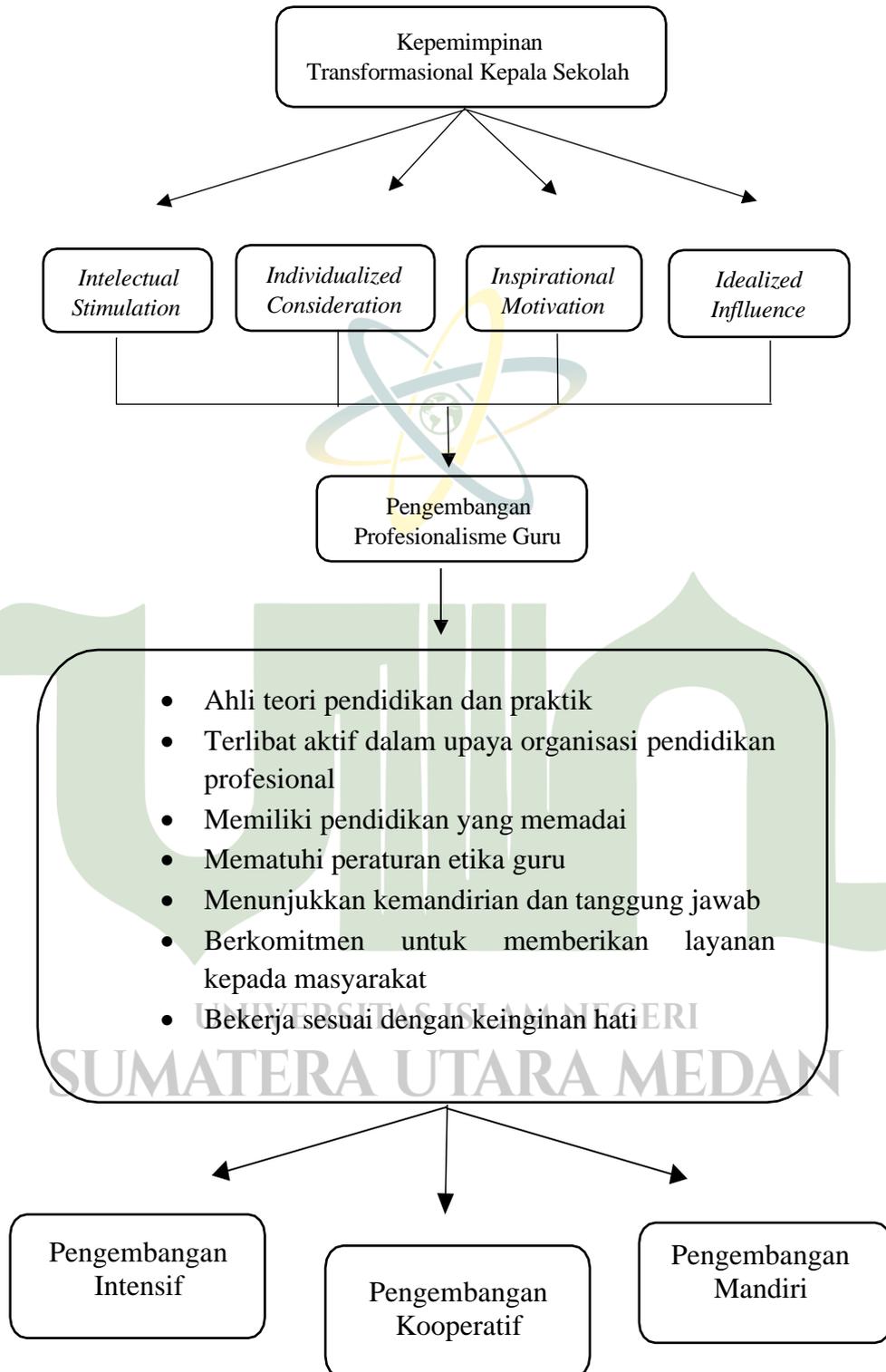
Pada akhirnya, manajemen instruksional ini mencakup langkah-langkah seperti perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan evaluasi kelas untuk memastikan pembelajaran berjalan lancar. Semua orang termasuk siswa, orang tua, guru, kepala sekolah, dan masyarakat harus terlibat dalam memecahkan masalah ini. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan transformasional adalah solusi untuk kebutuhan zaman yang berubah dan berkembang. Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai suatu pendekatan manajemen yang berpusat pada mendorong, mengarahkan, dan mengembangkan potensi setiap orang untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan mengidentifikasi ciri-ciri kepemimpinan transformasional, seperti visi yang jelas, minat dalam pengembangan individu, dan kepedulian terhadap kesejahteraan guru, serta menganalisis bagaimana kepemimpinan transformasional dapat memotivasi guru untuk berpartisipasi dalam pengembangan profesional mereka, seperti program pelatihan, pendampingan, dan pengembangan karyawan. Menghargai bagaimana kepemimpinan transformasional dapat menciptakan lingkungan yang mendorong guru untuk belajar dan berkembang

Karena guru yang dipimpin oleh Kepala Sekolah Transformasional dapat secara positif mempengaruhi prestasi siswa, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi siswa baik secara langsung maupun melalui peningkatan efektivitas guru. Oleh karena itu, kerangka pemikiran di atas dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh kepala sekolah dengan pengembangan kemampuan profesional guru dan peningkatan kualitas pendidikan. Berdasarkan hal-hal yang disebutkan di atas, model pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar di bawah ini menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi lembaga pendidikan. Kepala sekolah menerapkan sebuah gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen: pengaruh yang diidealkan, inspirasi untuk memotivasi, stimulasi intelektual, dan fokus individu. Lembaga pendidikan menerapkan pengembangan kemampuan profesional guru dengan tiga tujuan pengembangan intensif, pengembangan kolaboratif dan pengembangan mandiri.

**Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir**



## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis juga disebut sebagai proses berpikir inferensial tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, didefinisikan sebagai pernyataan logis yang menjadi dasar untuk membuat kesimpulan atau dugaan sementara yang membutuhkan pembuktian (M. Djunaldi dan Fauzan Almanshur, 2016:68). Penulis penelitian ini awalnya menduga bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan profesionalisme guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan. Terlepas dari itu, hipotesis statistiknya dapat digambarkan sebagai berikut:

- $H_0 : \mu = 0$ , 0 berarti tidak ada pengaruh. Artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan profesionalisme guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan.
- $H_a : \mu \neq 0$ , tidak sama dengan nol berarti lebih besar atau lebih kecil.

Artinya adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan profesionalisme guru di SMP Swasta Muhammadiyah 01 Medan, baik mengarah kepada yang positif maupun negatif.