

## IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI DI SMA

**Rayda**

**SMA Negeri 1 Kandungan**

**Pascasarjana Magister Pendidikan**

**Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari**

**Email/hp : raydasoshsu@gmail.com/08115000503**

### **ABSTRACT**

*One of the leadership that can be used to day in either in an organization activity is a transformational leadership. The action of the leader in make the organization culture is very important because via leadership can made the best organization culture. And it can give the big benefit to this organization. It will make the good instance too by the good leadership. In the extence of the transformasional leadership and culture organization that be practieed in Senior High Scool, in wiil be hoped can do according to it's a aim and can become the best school.*

*Keyword : Leadership, Transformation, organization culture.*

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting yang harus terdapat dalam suatu organisasi atau lembaga. Dengan adanya kepemimpinan maka suatu lembaga atau oraganisasi dapat dijalankan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan tidak hanya terdapat pada lembaga formal tetapi juga bisa saja dilaksanakan pada lembaga yang sifatnya non-formal. Dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah mulai dari tingkat paling rendah sampai pada tingkat paling tinggi, kepemimpinan merupakan hal yang harus mendapat perhatian yang lebih. Bahkan dalam lembaga pendidikan dimana didalamnya juga terdapat berbagai macam organisasi yang dilaksanakan, tetap saja menggunakan sistem kepemimpinan yang baik.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang bisa diterapkan saat ini dan sangat baik digunakan dalam kegiatan organisasi adalah sistem kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh pengikut dari seorang pemimpin melalui adanya rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin bahkan para pengikut merasa termotivasi untuk melaukan hal yang lebih dari apa yang diharapkan dari mereka pada awalnya.

Kepemimpinan memiliki peran sebagai pembangun hubungan dan sebagai pembentuk nilai-nilai dalam organisasi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Yukl (2010, 6-7) bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi dapat dilihat sebagai efek kepemimpinan langsung dan tidak langsung. Efek langsung dari kepemimpinan mengacu kepada keputusan dan tindakan pemimpin yang mempunyai dampak langsung terhadap kinerja karyawan dalam jangka pendek. Sedangkan efek tidak langsung dirasakan lebih lambat, namun lebih lama dalam bertahan sebagai contoh yaitu dalam hal mengubah budaya organisasi dengan cara memperkuat nilai-nilai seperti perhatian terhadap kualitas serta loyalitas terhadap organisasi. Putra dan Adnyani (2013) menyatakan pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam penyampaian visi yang akan dikemukakan.

Peran kepemimpinan dalam pembentukan budaya organisasi sangat besar karena melalui kepemimpinan maka dapat diciptakan budaya organisasi yang baik dan tentu saja ini juga dapat memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi tersebut. Melalui kepemimpinan yang baik maka akan tercipta lembaga yang baik pula. Sekolah juga merupakan lembaga organisasi yang bersifat formal yang tentu saja harus mempunyai bentuk kepemimpinan yang baik agar lembaga ini dapat difungsikan sebagaimana tujuan lembaga pendidikan pada umumnya. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan yang dijalankan adalah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi serta menggerakkan dan mengkoordinasi anggotanya. Hal ini dilakukan karena dalam sebuah lembaga pendidikan terdapat beberapa komponen atau warga sekolah seperti ada guru, staf, peserta didik dan juga masyarakat.

Implementasi kepemimpinan transformasional juga dapat diterapkan pada lembaga sekolah khususnya pada tingkat Sekolah Menengah Atas. Dalam lembaga SMA, bukan hanya kepemimpinan transformasional saja yang perlu diperhatikan tetapi juga budaya organisasi yang terdapat didalamnya sebagai penunjang kepemimpinan transformasional tersebut. Moeldjono (2005: 17-18) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini, dipelajari dan diterapkan oleh semua anggota organisasi dan dikembangkan secara berkesinambungan. Melalui budaya organisasi ini lembaga sekolah dapat mengembangkan nilai-nilai yang dianut, diyakini dan dipelajari bahkan diterapkan dan digabungkan dengan sistem kepemimpinan transformasional sehingga sistem kepemimpinan yang berjalan dalam lembaga pendidikan ini bisa mencapai tujuannya.

Pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan atau keberhasilannya bergantung pada kuat atau lemahnya budaya organisasi yang terdapat pada lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya budaya organisasi ini maka akan memudahkan anggota dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan membantu pemimpin dalam mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam

organsiasi. Menurut Sutrisno (2016:213) mengatakan bahwa “dalam memimpin suatu kelompok ditentukan oleh kualitas kepemimpinan”. Artinya dalam hal ini diperlukan sikap dan kepribadian yang dijadikan pedoman bagi unit yang menjadi bawahannya. Sedangkan pendekatan kepemimpinan dengan menggunakan perilakunya berdasarkan pandangan Thoha (2010:45) merupakan bagian dari “pendekatan “social learning” dalam kepemimpinan”. Social learning merupakan suatu teori yang dapat memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin-lingkungan dan perilakunya sendiri. Efektifitas dari kepemimpinan sangat menentukan perilaku bawahannya (Sidharta & Lusyana, 2015). Penekanan pendekatan social learning dan yang dapat memberikannya dari pendekatan-pendekatan lainnya ialah terletak pada peranan perilaku kepemimpinan, kelangsungan, dan interaksi timbal balik antara semua variabel-variabel yang ada. Pengimplementasian dari pendekatan ini secara spesifik menurut Thoha (2010:46) dapat dilakukan dengan “bawahan yang secara aktif ikut terlibat dalam dalam proses kegiatan organisasi, dan bersama-sama dengan pimpinan memusatkan pada perilakunya sendiri serta perilaku lainnya serta memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan lingkungan dan kognisi-kognisi yang bisa memperantarakan”. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka sangat penting untuk diketahui mengenai implelementasi dari kepemimpinan transfungsional dan budaya organsiasi di SMA.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka secara umum kami merumuskan sebagai berikut:

1. Pengertian kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi
2. Impelementasi kepemimpinan transformasional dan budaya oraganisasi di Sekolah Mengah Atas

## **C. Tujuan Penulisan**

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan implementasi dari bentuk kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi khususnya pada lembaga Pendidikan di Sekolah.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pengertian Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu dari kesuksesan dalam sebuah organisasi baik itu organisasi yang sifatnya formal maupun organisasi yang sifatnya informal. Burns dan Luthans (2006:653) mengidentifikasi adanya dua jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah bagian terbesar dari model-model kepemimpinan. Kepemimpinan ini terfokus pada transaksi yang terjadi antara

pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan ini juga terlihat pada saat seorang pemimpin menawarkan suatu bonus pada anggota atau pengikutnya yang berhasil menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana seorang individu terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang mampu meningkatkan motivasi dan moralitas baik bagi pemimpin dan bagi pengikutnya. Pemimpin yang seperti ini mempunyai tipe yaitu sangat memperhatikan kebutuhan dan motif para pengikutnya dan mencoba untuk membantu mereka dalam mencapai kemampuan yang terbaik.

Kepemimpinan transformasional sejak tahun 1980-an sampai sekarang menjadi perhatian baru karena termasuk kedalam jenis kepemimpinan yang memiliki paradigma baru dan banyak diterapkan. Burn (Yukl, 2010:290) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan bersama melalui penyatuan motif yang saling menguntungkan diantara pemimpin dan anggotanya dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan. Kepemimpinan transformasional ini menjadikan anggota merasa memiliki kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dari mereka awalnya, kepemimpinan transformasional lebih menitik beratkan pada peningkatan motivasi dan kinerja anggotanya.

Bass (1985:20) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah pengaruh yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya. Bawahan akan merasa memiliki kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap atasan sehingga bawahan termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang diharapkan.

Upaya pemimpin transformasional dalam mempengaruhi bawahan dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu (Purwanto dan Adisubroto, 2001:245) :

- a. Meningkatkan kesadaran pengikut tentang arti penting dan nilai tujuan yang ditentukan dan diinginkan.
- b. Mendorong bawahan untuk lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- c. Menggerakkan pengikut untuk menuju kepada kebutuhan pada level yang lebih tinggi.

Menurut Luthans (2006:653-654), kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk pendekatan kepemimpinan dengan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai tujuan organisasi tanpa adanya paksaan atau rasa terpaksa. Disini seorang pemimpin dengan kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan melalui dorongan dari pemimpin. Inipun bisa terjadi jika bawahan bisa memahami dengan baik dan arti penting dari sebuah tugas. Pemimpin transformasional lebih sering menggunakan taktik

legitimasi dan melahirkan tingkat identifikasi dan juga internalisasi yang lebih tinggi, memiliki kinerja yang lebih baik dan mengembangkan pengikutnya

## 2. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan hasil proses interaksi yang saling memengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh setiap individu sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, organisasi harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota organisasi, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS, Depdiknas : 2001) mengemukakan, bahwa salah satu karakteristik MPMBS adalah adanya lingkungan yang aman dan tertib, dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*). Sebagai *living organism*, seharusnya organisasi dapat diukur dalam bentuk pendirian, sikap, perilaku dari organisasi itu sendiri. Garna, (2000:118-119) menyatakan bahwa organisasi selalu memiliki budaya yang menetapkan peraturan dan sekaligus menjadi acuan, baik dalam membina hubungan internal maupun eksternal organisasi. Dijelaskan bahwa budaya mengandung pola eksplisit dan implisit dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan serta diwujudkan dalam bentuk simbol yang menunjukkan hasil kelompok penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2008: 113) mendefinisikan pengertian organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Maknanya adalah budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.

Ahmad (2002:7) menjelaskan tentang budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasional sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik. Sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Sedangkan efektivitas dibutuhkan dan ditentukan oleh bagaimana budaya itu menyebar dalam praktik manajemen kinerja. Artinya, budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan norma adalah produk dari interaksi serta faktor lingkungan. Budaya yang berkembang dalam organisasi dapat dilihat pada dua spektrum yakni

fungsional (sifat patologi, rasional, penguasaan). Dan spektrum struktural sebagai suatu hierarki yang saling berhubungan dalam satu orientasi kepemimpinan.

Budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku, norma, dan nilai yang ada dalam bentuk struktur, fungsional maupun manusianya sebagai sebuah sistem organisasi maupun lingkungan. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Siagian (2000) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Dengan demikian budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri, dalam cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Budaya organisasi adalah pola dasar yang merupakan sistem nilai organisasi yang memengaruhi cara kerja dan perilaku setiap anggota organisasi. Dalam lingkungan sekolah pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, persepsi, pikiran-pikiran atau ide-ide, serta perilaku yang dibentuk dalam perjalanan panjang diyakini oleh warga sekolah. Semua berfungsi sebagai suatu pedoman dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi baik oleh guru, siswa maupun warga sekolah lainnya. Budaya ini dipengaruhi oleh visi dan misi serta tujuan sehingga budaya sekolah bersifat unik, dalam artian meskipun sekolah itu sejenis, namun budayanya pasti akan berbeda. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi yang mencakup: profesionalisme, nilai-nilai dalam organisasi, keyakinan dan kebiasaan, etika organisasi, individu, dalam lingkungannya.

### B. Impelementasi kepemimpinan transformasional dan budaya oraganisasi di Sekolah Menengah Atas

Kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal yang terjadi di mana satu orang dapat memberikan instruksi dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu maka upaya menyelenggarakan efektivitas kerja aparatur pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa sesuai dengan cita-cita *good governance*, maka peran pimpinan dalam sebuah organisasi pemerintahan sangat menentukan. Gibson, James L. et.al. (1982) dalam Ramlan (2005 : 19) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah konsep yang lebih sempit daripada manajemen. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsimanajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang diperintahkan akan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang digunakan. Maka dari itu diperlukan suatu usaha penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan.

Salah satu pilar penting dalam proses pendidikan formal adalah peran kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi ujung tombak bagi keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Studi tentang keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama sekolah. Bahkan Wahjosumidjo (2011:82). menyebutkan “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”.

Bass dan Riggio (2006:6-7) menunjukkan empat komponen pokok kepemimpinan transformasional. Keempat komponen pokok itu adalah:

- 1) *Idealized influence*; merupakan perilaku pemimpin yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan-pertimbangan etis akan kebutuhan orang yang dipimpin di atas kebutuhan pribadi. “*Transformational leaders behave in ways that allow them to serve as role models for their followers. The leaders are admired, respected, and trusted*”.
- 2) *Inspirational motivation*; pada dimensi ini pemimpin transformasional mampu memberi motivasi dan menginspirasi para pengikutnya melalui tantangan dan pemberian makna dalam pekerjaan mereka. Pemimpin transformasional di- gambarkan sebagai pemimpin yang mam-pu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi pengikut, men-demonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi dengan cara menumbuhkan antusiasme dan optimisme. “*Transformational leaders behave in ways*

*that motivate and inspire those around them by providing meaning and challenge to their followers' work” .*

- 3) *Intellectual stimulation*; pada di-mensi ini pemimpin transformasional memberikan dorongan kepada para peng-ikutnya untuk lebih inovatif dan kreatif. Pemimpin transformasional mampu me-numbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-an-permasalahan yang dihadapi peng-ikutnya,dan memberikan motivasi kepada pengikut untuk mencari pendekatan-pen-dekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. *“Transformational leaders stimulate their followers efforts to be innovative and creative by questioning assump-tions, reframing problems, and approaching old situations in new ways” .*
- 4) *Individualized consideration*; pada dimensi ini pemimpin transformasional mampu memberi perhatian yang besar kepada masing-masing pengikut. Pemim-pin transformasional digambarkan seba-gai seorang pemimpin yang mau men-dengarkan dengan penuh perhatian masukan- masukan para pengikutnya dan secara khusus mau memperhatikan ke-butuhan-kebutuhan pengikut akan pe-ngembangan dirinya. *“Transformational leaders pay special attention to each individual follower’s needs for achievement and growth by acting as a coach or mentor” .*

Keempat komponen pokok diatas dapat dilaksanakan dalam implementasinya di lembaga sekolah dan tentu saja yang melaksanakan komponen tersebut adalah kepala sekolah sebagai pemimpin yang terdapat di sekolah. Di sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam proses meningkatkan mutu sekolah. Mulyasa (2011:159) menegaskan *“Gaya kepemim-pinan kepala sekolah berpengaruh ter-hadap kinerja tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan dan me-wujudkan visi menjadi aksi”* Sementara itu Sergiovanni (1991:17) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah yang ideal harus menyadari tugas-tugas utama sebagai administrator. *“They consider to be the essentia! roles and tasks of administrators. Planning, organizing, leading and controlling”*. Dengan demikian jelas bahwa di sekolah, kepala sekolah adalah pemimpin dalam gerakan mutu.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang harus mengampil keputusan yang tepat, mengomunikasikan dan menginformasikan serta menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya supaya mau dan mampu melaksanakan manajemen atau administrasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pendidikan yang tinggi. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga dengan demikian dia mempunyai kewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Di antara penyelenggaraan pendidikan yang harus dibina secara terus-menerus oleh seorang kepala sekolah adalah (Wahyosumidjo, 2010).:

- a. Program pengajaran;
- b. Sumber daya manusia;

- c. Sumber daya yang bersifat fisik; dan
- d. Hubungan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang besar untuk membuat sekolah menjadi maju atau mundur. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan menentukan efektivitas kepemimpinan. Kepala Sekolah yang efektif, menurut penelitian Tjong (dalam Husaini,2007) berkarakteristik: adil dan tegas dalam mengambil keputusan, membagi tugas secara adil kepada guru, menghargai partisipasi staf, memahami perasaan guru, memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan, terampil dan tertib, berkemampuan dan efisien, memiliki dedikasi dan rajin, tulus; dan percaya diri.

Sekolah sebagai sebuah organisasi pasti memiliki satu karakteristik tertentu. Dengan kata lain, budaya organisasi sekolah merupakan seperangkat pengetahuan, nilai-nilai, norma yang dianut oleh komunitas sekolah untuk merespons peristiwa-peristiwa yang terjadi baik di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi. Banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi khususnya yang ada di sekolah dan semua hasilnya adalah berpengaruh signifikan. Begitu pula dengan sistem kepemimpinan transformasional yang bilamana dijalankan dalam budaya organisasi yang ada di Sekolah Menengah Atas maka pengaruh dari kepemimpinan transformasional ini sangat besar. Sistem yang seperti ini jika diterapkan dalam lembaga pendidikan khususnya di tingkat Sekolah Menengah Atas maka tentu saja akan memberikan keuntungan atau manfaat yang luar biasa karena ada terjalin kerjasama yang kuat antara pemimpin dengan anggotanya yaitu antara kepala sekolah dengan guru, staf satau akryawan lainnya yang ada di sekolah. Visi dan misi yang dikembangkan di sekolah juga akan lebih mudah di capai dengan adanya sistem kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam organisasi yang ada di sekolah. Pada akhirnya sistem seperti ini jika selalu dilaksanaakan maka tentu saja akan menjadi sebuah budaya dari lembaga atau organsiasi yang ada di sekolah dan nantinya bisa dilanjutkan dalam membimbing oragnisasi-organisasi lain yang ada di bawah sekolah seperti OSIS.

### **PENUTUP**

Berdasarkan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu yang dimaksud dengan kepemimpinan transformasional adalah Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang di dalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Sedangkan budaya organisasi yaitu asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi yang mencakup: profesionalisme, nilai-nilai dalam organisasi, keyakinan dan kebiasaan, etika organisasi, individu, dalam lingkungannya. Implementasi kepemimpinan transformasional dan budaya

organsiasi di Sekolah Menengah Atas dapat dilihat dari kemampuan memimpin kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi guru, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan sehingga guru akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisubroto D, dan B. Purwanto. 2001. *Hubungan antara gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komeitmen terhadap Organisasi*. Jurnal Sosiohumanika, 14 (2001).
- Ahmad, A. 2008. Organisasi atau Iklim Organsiasi sebagai Faktor Keefektifan Organisasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 4 No. 2 111-112.
- Bass, B. M & Ronald E. R. (2006). *Transformational leadership* (2 ed). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate Publishers.
- Garna, Judistira K. 2000. *Metode Penelitian Sosial: Penelitian Dalam Ilmu Pemerintahan*, Bandung: Primako Akademika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeldjono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Eks Media Komputendo.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen berbasis sekolah; konsep, strategi dan implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi
- Purwanto, B dan Adisubroto D. 2001. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Komitmen Terhadap Organsiasi. 14(1), 245-263.
- Putra, Yuda Perdana I Putu dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karoseri dan Body Repair Pada PT. Merpati Bali. *EJurnal Manajemen Unud*.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principalship a reflective practice perspective*. 2.ed. Boston: Allyn and Bacon A Devision of Simon & Schuster. Inc.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidharta, I, & Lusyana, D. (2014). Analisis faktor penentu kompetensi berdasarkan konsep knowledge, skill, dan ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yukl, Fary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhalindo.

Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.