

**PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF OLEH KEPALA SEKOLAH DI SD
NEGERI 057224 PALUH GUSTA KABUPATEN LANGKAT**

Nuraida

Email: nuraida0703@gmail.com

Program Studi Magister Pendidikan Dasar, Universitas Negeri Medan

Abstract: *The purpose of this research is: Describing the actualization of the principal's imaginary impact at SD Negeri 057224 Pluh Gusta in Langkat Regency. This kind of investigation is a qualitative detail study. using a phenomenological strategy. Through observation, conversation, and recording, data were collected. Data reduction, data presentation, conclusion drawing, and substantiation techniques were used to evaluate the data. Through credibility tests that included member checks and triangulation of methods (source, methodology, and time), the veracity of the data was checked. The findings of this study indicate that, although the implementation of the influence of the principal's idealization in SD Negeri 057224 Paluh Gusta in Langkat Regency, namely the participation of teachers and staff in the administration of meetings, providing ideas and opinions, and forming teams. developing a vision and mission, has not been optimal for teacher self-development.*

Keywords: *Leadership, Transformational, Principal*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah: Mendeskripsikan aktualisasi dampak imajiner kepala sekolah di SD Negeri 057224 Paluh Gusta di Kabupaten Langkat. Investigasi semacam ini adalah studi detail kualitatif. menggunakan strategi fenomenologis. Melalui observasi, percakapan, dan pencatatan, data dikumpulkan. Teknik reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan pembuktian digunakan untuk mengevaluasi data. Melalui uji kredibilitas yang meliputi member check dan triangulasi metode (sumber, metodologi, dan waktu), kebenaran data diperiksa. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun implementasi pengaruh idealisasi kepala sekolah di SD Negeri 057224 Paluh Gusta di Kabupaten Langkat yaitu partisipasi guru dan staf di bidang administrasi rapat, pemberian ide dan pendapat, dan pembentukan tim, mengembangkan visi dan misi, belum optimal bagi pengembangan diri guru.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Transformasional, Kepala Sekolah*

PEENDAHULUAN

Pada saat ini dunia pendidikan berkembang begitu pesat. Karena menjamurnya lembaga pendidikan baru-baru ini, saat ini terlalu banyak persaingan di antara mereka untuk menjadi yang terbaik. Untuk bersaing dengan sekolah pendidikan di negara lain, suatu negara harus menjadi maju, yang sebagian besar dicapai melalui pendidikan.

Elemen penting lainnya dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dan pada akhirnya menghasilkan produksi berkualitas tinggi adalah pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan standar sekolah agar dapat dikontrol, ditata, dan diberi wewenang. Seorang pemimpin sekolah mengawasi manajemen dan memiliki kekuatan untuk menggunakan pendekatan manajemen tertentu untuk mencapai tujuan lembaga. Pemimpin akan bekerja untuk menerapkan prosedur yang dianggap cocok untuk memenuhi tujuan pendidikan. Alhasil, Kepala Sekolah adalah orang yang tepat untuk dijadikan contoh atau panutan bagi karyawannya agar dapat dipercaya dan dihormati. Dan diharapkan dapat memilih tindakan terbaik untuk memajukan tujuan sekolah. Setiap pemimpin ingin membuat perusahaan mereka lebih sukses. Hal ini akan mengakibatkan seorang pemimpin menjadi sosok yang didambakan oleh para pengikutnya (Rahayu, 2018).

Menurut Mulyasa (2013:220) "Pekerjaan lembaga pendidikan bukanlah hal yang sederhana, untuk dapat meningkatkan standar sumber daya manusia, perencanaan yang matang saja tidak cukup. Oleh karena itu, diharapkan lembaga pendidikan mampu menyelenggarakan pendidikan yang unggul sesuai dengan tuntutan zaman dengan bekerja menghasilkan insan-insan yang berintelengensi tinggi dan kreatif".

Kepala sekolah yang ideal dapat menjadi contoh bagi tenaga pendidik dan bawahan lainnya sehingga membangun kepercayaan diri dan rasa hormat yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan terbaik bagi sekolah. Kepala sekolah harus mampu mengubah kepemimpinan melalui pendelegasian tugas, dorongan staf, dan nasihat untuk memastikan bahwa tujuan sekolah tercapai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Daryanto (2008:80) bahwa kepala sekolah adalah bagian dari

anggota staf sekolah dan bertanggung jawab atas semua operasional dalam lembaga pendidikan.

Salah satu komponen kunci dari struktur sekolah adalah kepemimpinan. Apakah sebuah lembaga kependidikan berhasil atau tidak, peran seorang pemimpin tidak dapat dipisahkan. Untuk mencapai tujuan sekolah yang baik, seorang pemimpin harus mampu menjadi motor penggerak untuk berkolaborasi dan berbuah (Hasibuan, 2012). Zulkarnain (2013:83) memaparkan kepemimpinan adalah keahlian seseorang untuk dapat menggerakkan, mempengaruhi, dan juga mengarahkan perilaku orang lain guna mencapai tujuan kelompok secara tertentu situasi dan kondisi.

Salah satu filosofi kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin sekolah adalah kepemimpinan transformasional, yaitu pemimpin yang secara konsisten menciptakan penemuan-penemuan baru untuk meningkatkan standar sekolah setiap tahunnya. Danim dan Suparno (2009:62) memaparkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah seorang individu yang mampu membangun perubahan lembaga organisasi sekolah dengan nilai-nilai yang telah ditentukan dengan mengembangkan seluruh warga sekolah melalui komunikasi terencana. sehingga bawahan mampu bekerja lebih energik dan fokus dalam mengajar dan pembelajaran menjadi suatu kebiasaan yang baik bagi semua orang.

Jika seorang pemimpin berhasil mengubah sumber-sumber energi baik orang, alat, maupun lingkungan untuk mencapai tujuan reformasi sekolah, ia dikatakan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Kemampuan seorang pemimpin untuk bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk secara efektif mengubah sumber daya energi organisasi untuk mencapai tujuan penting dengan tujuan pencapaian yang telah ditentukan sebelumnya dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Sumber energi meliputi pimpinan, guru, dan rekan kerja lain, sumber daya, dan elemen organisasi. (Danim, 2006).

Seperti yang telah disebutkan, kepemimpinan transformasional pada dasarnya menekankan peran seorang pemimpin dalam menginspirasi bawahannya (guru dan staf) untuk bekerja keras memenuhi tanggung jawab mereka dan melakukan lebih

dari yang mereka perkirakan. Seorang pemimpin transformasional dapat secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai pemimpin dapat meningkatkan sekolah unggulan sebagai reaksi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi sekolah. Pimpinn sekolah akan dapat menerapkan berbagai jenis transformasi dan membuat penemuan baru jika dia berkembang menjadi pemimpin yang dapat dipercaya, yang akan menghasilkan sekolah berkualitas tinggi.

Menurut Bass dan Riggio dalam Jabar dan Tukiman (2014), salah satu elemen kepemimpinan transformasional adalah pengaruh ideal yang mana pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka menjadi panutan bagi pengikutnya, hormati, dan percayai para rekan kerjanya. Sikap pemimpin dikatakan menginspirasi, dimana akan timbul rasa hormat dan percaya pada orang yang dibimbingnya. Pengaruh yang diidealkan mengacu pada pembagian risiko sambil menempatkan persyaratan orang yang dibimbing di atas persyaratannya sendiri. Akibatnya, kepala sekolah adalah orang yang dapat menjadi teladan bagi instruktur dan karyawan, yang dipercaya, dihormati, dan berkualitas untuk mengambil keputusan yang terbaik untuk kemajuan sekolah.

Pengelola sekolah belum sepenuhnya memampukan guru dan staf, demikian temuan peneliti di SDNegeri 057224 Paluh Gusta Kabupaten Langkat terkait penerapan kepemimpinan transformasional. bekerja sama dalam memenuhi tugasnya. Penerapan kepemimpinan transformasional bagi pengelola sekolah di SD Negeri 057224 Paluh Gusta Kabupaten Langkat merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di SD Negeri 057224 Paluh Gusta Kabupaten Langkat dan dideskripsikan sebagai penelitian kualitatif deskriptif. Sumber data primer dan sumber data eksternal merupakan sumber data penelitian. Sumber data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari kepala sekolah, guru, dan staf yang berjumlah 8 orang. Sumber data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari

profil sekolah, pernyataan visi dan misi, bagan organisasi, dan survey kesehatan guru dan pegawai di SD Negeri 057224 Paluh Gusta Kabupaten Langkat. Observasi, wawancara, dan perekaman digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik reduksi data, penyajian data, kesimpulan, dan pembuktian digunakan untuk mengevaluasi data. Dengan menggunakan uji keterpercayaan data berbasis triangulasi untuk mengetahui apakah data tersebut akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk menggunakan pengaruh mereka untuk melakukan proses persuasi, inspirasi, dan membantu organisasi yang memungkinkan orang lain untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan masyarakat (Wibowo, 2014). Menurut Dubrin (2009), kepemimpinan adalah kemampuan untuk membangkitkan kepercayaan dan motivasi pada pengikut untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan kata lain, tanggung jawab seorang pemimpin adalah menjunjung tinggi kemauan karyawan untuk bekerja sama satu sama lain. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengubah sikap orang lain atau sekumpulan orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 057224 Paluh Gusta yang telah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin agar mampu meningkatkan motivasi bawahan dalam melaksanakan kerja sama tim dalam organisasi sekolah. Organisasi akan baik jika pemimpinnya juga pandai memberi arahan, memotivasi dan menasehati, serta mampu memecahkan masalah yang terjadi selain sekedar memberi perintah.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu dari berbagai macam kepemimpinan. Bahkan di SD Negeri 057224 Paluh Gusta, kepemimpinan inovatif dipraktikkan. Istilah "kepemimpinan" dan "transformasional" bergabung untuk menciptakan frase "kepemimpinan transformasional". Kata "transformasi" berasal dari kata kerja "to transform", yang berarti mengubah sesuatu dari satu keadaan ke keadaan lain, seperti mengubah ide menjadi aktualitas atau mengubah sesuatu yang

berpotensi terjadi Burns adalah orang yang pertama kali mengusulkan kepemimpinan transformasional. Menurut Komariah dan Triatna (2005:77) kepemimpinan transformasional adalah proses di mana para pemimpin dan guru mereka bekerja untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah strategi yang bertujuan untuk menginspirasi bawahan atau pengikut untuk memenuhi berbagai tugasnya dan melampauinya tanpa membuat mereka merasa terbebani (Octaviana dan Silahi, 2016)

Menurut beberapa definisi tersebut, penerapan kepemimpinan transformasional adalah pola pikir kepala sekolah yang mengambil tindakan agar bawahan dapat bekerja secara efektif dan keterlibatannya dalam pengembangan program sekolah. Menurut temuan penelitian lapangan, kepala sekolah menerapkan strategi kepemimpinan transformasional ini setelah memberikan bukti bahwa semua pihak terkait, termasuk guru, staf, dan komite sekolah, telah berkontribusi dalam merumuskan visi dan misi dari waktu ke waktu.

Karena menjadi keputusan bersama, keterlibatan dapat mendorong bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa tekanan atau paksaan. Bersama-sama, di bawah himbauan dan bimbingan kepala sekolah, visi dan misi sekolah kemudian dapat diwujudkan dalam praktik. Hal ini menunjukkan adanya penyesuaian atau transformasi yang dilakukan oleh pemimpin untuk mencapai standar motivasi moral yang lebih baik.

Dalam mempraktekkan kepemimpinan revolusioner, ada empat syarat yang harus diperhatikan dan dipenuhi, yaitu:

1. Idealized Influence

Komponen pengaruh yang diidealkan, yang menghubungkan guru, staf, dan pemangku kepentingan lainnya dalam menyusun visi, misi, tujuan, dan rencana strategis sekolah, serta kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan, sangat penting untuk penerapan kepemimpinan transformasional. Komponen pengaruh yang diidealkan dalam kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kepercayaan yang

kuat, tingkat komitmen yang signifikan, lugas, rajin, dan konsisten, mampu menunjukkan ide-ide positif dan menularkannya kepada bawahannya, mampu mempengaruhi dan memunculkan ide-ide yang kuat. emosi di antara karyawan terhadap target organisasi, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang misi, menanamkan kebanggaan pada anggota timnya, dan meningkatkan kepercayaan diri mereka (Yuki, 2005). Akibatnya, sifat yang diinginkan berdampak pada kepemimpinan transformasional administrator sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, kepala sekolah SD Negeri 057224 Paluh Gusta terkait dengan pengaruh idealisasi yang seharusnya dimiliki oleh kepala sekolah. Secara khusus, keterlibatan komite sekolah, guru dan staf yang diwakili oleh kepala administrasi, dan staf lain yang bertanggung jawab atas administrasi dan persiapan rapat merupakan faktor penting. Kedua, membentuk tim untuk menciptakan visi dan tujuan, memberi kesempatan untuk pengembangan diri, dan menawarkan ide, pendapat, kritik, dan saran.

Ketiga, tindakan terbaik untuk meningkatkan kualitas adalah dengan mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif, mensosialisasikan kebijakan dan program sekolah melalui upacara bendera dan pertemuan, membentuk Tim Penyusun SK Kurikulum dan KKG, dan memberikan tanggung jawab kepada guru seperti wali kelas, kepala sekolah. Pelatih ekstrakurikuler, dan pelatih tim.

Sejak kepala sekolah SD Negeri 057224 Paluh Gusta melibatkan dan memberdayakan para pemangku kepentingan sekolah, termasuk guru PNS dan non-PNS, staf, dan komite sekolah dalam proses merumuskan dan mewujudkan visi, misi, dan program kerja, menetapkan tugas dan tanggung jawab sesuai kompetensi, dan mewujudkan kualitas yang sesuai dengan standar internasional, kepala sekolah dapat menjadi panutan dan memiliki pengaruh yang ideal bagi bawahannya.

1. Inspirational Motivation

Kemampuan menginspirasi orang lain untuk mewujudkan tujuan atau misi lembaga merupakan salah satu kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin. Untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin yang baik harus mampu mengubah perspektif para pengikutnya sehingga mereka merasa kompeten dan terdorong. (Septyan, Musadieg dan Mukzam, 2017).

Temuan penelitian di SD Negeri 057224 Paluh Gusta menunjukkan bahwa kepala sekolah menginspirasi dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengekspresikan kreativitas atau ide mereka, mendorong kesadaran guru akan nilai dalam melakukan tugas yang diberikan, memberi contoh dengan bertindak dan berperilaku sebagai yang terbaik. Pimpinan, dan menawarkan pelatihan sebagai katalis untuk pengembangan diri yang fleksibel. Akibatnya, kepala sekolah mampu mengubah perilaku bawahannya yang tidak termotivasi menjadi perilaku yang sangat terdorong. Hal ini sejalan dengan gagasan komponen motivasi inspirasional, yang mengacu pada pola pikir pemimpin transformasional yang menginspirasi, mendorong, dan memodifikasi pola pikir pengikut untuk melihat bahaya sebagai peluang untuk belajar dan bekerja. Pernyataan "Pemimpin juga menghasilkan sistem organisasi" dikemukakan oleh Hartanto (2009:517)

2. Intellectual Stimulation

Menurut Raihan (2011:22), "Stimulasi intelektual adalah sikap kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan pengetahuan, pemikiran, dan pemecahan masalah kolaboratif di antara bawahan dan menciptakan kesadaran di antara mereka tentang masalah mereka sendiri atau kelompoknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Negeri 057224 Paluh Gusta, stimulasi intelektual kepala sekolah menghasilkan pengembangan budaya kerja aktif, etos kerja yang kuat, kemandirian, dan kemauan untuk membangun hubungan yang damai. Hal ini meningkatkan kesadaran setiap orang akan pentingnya menyelesaikan masalah dengan hati-hati serta pentingnya menjalankan tujuan, visi, dan misi sekolah.

Hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan bawahan adalah komponen kepemimpinan transformasional. Hubungan yang lebih dekat dengan bawahan dapat mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan senang hati daripada di bawah paksaan. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan stimulasi intelektual kepada tim mereka dengan mengajari mereka cara menganalisis situasi dan cara terlibat dalam pengembangannya, serta memberikan perhatian individu pada tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan anggota tim mereka.

(Septyan, Musadieg dan Mukzam, 2017). Menurut temuan dari penelitian lapangan, kepala sekolah memberikan tanggung jawab kepada masing-masing bawahannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Karena perhatian kepala sekolah telah ditetapkan untuk masing-masing bawahan, satu-satunya masalah yang harus diselesaikan adalah bagaimana merangsang mereka.

3. Individual Consideration

Kemampuan seorang pemimpin untuk mempertimbangkan setiap orang sebagai individu adalah komponen Pertimbangan Individu dari kepemimpinan revolusioner. Kekhawatiran individu juga dapat dilakukan dengan membela kebutuhan dan keyakinan anggota di depan orang lain, asalkan hal itu konsisten dengan visi dan tujuan organisasi (Hartanto, 2009). Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional memperhatikan persamaan dan perbedaan yang ada pada setiap orang. Alhasil, pemimpin yang seperti ini akan menggunakan berbagai teknik untuk mengawasi, membimbing, dan mengembangkan setiap bawahannya. Hal ini karena para pemimpin menyadari bahwa setiap orang berbeda dan membutuhkan berbagai strategi. Akibatnya, ada hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut. (Octaviana dan Silahi, 2016).

Berdasarkan temuan penelitian, terlihat jelas bahwa di SD Negeri 057224 Paluh Gusta, kepemimpinan transformasional kepala sekolah cepat menjawab kebutuhan guru dan pegawai, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan kesejahteraan dan rasa aman. Fakta bahwa dia dapat memahami dan memperhatikan kebutuhan setiap bawahan menunjukkan prinsip sekolah transformasional.

Selain itu, Kepala SD Negeri 057224 Paluh Gusta juga melakukan pembinaan keprofesian guru dan tenaga kependidikan melalui supervisi jangka panjang dan jangka pendek. Dia memajukan gelar master, lokakarya KKG (Kelompok Kerja Guru), jenis pelatihan lainnya, dan mengawasi sekolah internal dan eksternal, dengan fokus pada administrasi dan pengajaran di kelas. Tindakan ini dilakukan tanpa motif lain selain pertimbangan dan keinginan yang tulus dari salah satu pengurus sekolah untuk memenuhi kebutuhan siswa dan staf pengajar SD Negeri 057224 Paluh Gusta.

*PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF OLEH KEPALA SEKOLAH DI SD
NEGERI 057224 PALUH GUSTA KABUPATEN LANGKAT*

Kepala SD Negeri 057224 Paluh Gusta juga mensosialisasikan pengetahuan guru dan staf melalui pengawasan langsung dan tidak langsung, pendidikan magister berkelanjutan, KKG (kelompok kerja guru), seminar pendidikan, dan pelatihan lainnya. Di sekolah, pengawasan internal dan eksternal digunakan sama untuk pengawasan administrasi dan kelas. Untuk memenuhi kebutuhan para guru dan pegawai lainnya di SD Negeri 057224 Paluh Gusta, hal itu dilakukan semaksimal karena kepedulian dan kewajiban pihak pengelola sekolah.

Berdasarkan temuan penelitian lapangan, peneliti juga menemukan bahwa kepala sekolah SD Negeri 057224 Paluh Gusta menjaga perasaan guru dan staf dengan memberikan nasihat atau teguran secara halus ramah, tidak menegur di depan warga sekolah lain, tetapi melakukan pemanggilan secara pribadi. dan tidak terlihat menggurui. Hal ini menunjukkan penerapan kepemimpinan inovatif sebagai presiden SD Negeri 057224 Paluh Gusta.

KESIMPULAN

SD Negeri 057224 Paluh Gusta Kabupaten Langkat telah mempraktekkan pengaruh ideal kepala sekolah yaitu pertama, pelibatan seluruh warga sekolah dalam menetapkan tujuan sekolah, tetapi untuk staf hanya diwakili oleh kepala tata usaha, dan staf lain yang bertanggung jawab untuk rapat administrasi dan persiapan. Kedua, menawarkan saran dan pandangan dari warga sekolah, membentuk tim untuk mengembangkan visi dan tujuan sekolah, dan memberi kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri walaupun tidak dengan cara yang terbaik karena jumlah guru yang sesuai. Ketiga, praktik terbaik untuk pengembangan kualitas, termasuk penciptaan pelaksana tugas, sosialisasi kebijakan, dan gaya kepemimpinan partisipatif. Visi, maksud, dan tujuan sekolah harus ditinjau setiap tahun agar dapat disesuaikan dengan peluang dan tantangan yang dihadapi sekolah di masa mendatang

DAFTAR PUSTAKA

*PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF OLEH KEPALA SEKOLAH DI SD
NEGERI 057224 PALUH GUSTA KABUPATEN LANGKAT*

- Danim, S. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah, dan unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S. dan Suparno. (2009) *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional kepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto. (2008). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebajikan dan Potensi Insani*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- J. Dubrin, A. (2009). *The Complete Ideal's Guides: Leadership*. Jakarta: Prenada.
- Jabar, C. S. A. dan Tukiman. (2014). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di SD Kanisius Sengkan Kabupaten Sleman, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), pp. 121-134. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2414>
- Komariah, A. dan Triatna, C. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*. Bandung: Rosdakarya.
- Octaviana, M. dan Silahi, D. K. (2016). Kepemimpinan impinan Transformasional Kepala Sekolah, *A Journal of Language, Literature, Culture, and Education* 12(1). <http://dx.doi.org/10.19166/pji.v12i1.376>.
- Rahayu, Renita Silvia. (2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri, *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(3), pp. 192-201.
- Raihan. (2011). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT. LkiS Printing Cemerlang.

*PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF OLEH KEPALA SEKOLAH DI SD
NEGERI 057224 PALUH GUSTA KABUPATEN LANGKAT*

Septyan, Faris Bayu, Musadieq, Mochammad Al dan Mukzam, Muhammad Djudi.
(2017). 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi
Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang)', *Administrasi
Bisnis*, 53(1), pp. 81–88.

Syakir, S. A. (2014). *Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Darus Sunnah Press

Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi: Leadership in Organization*.
Edited by B. Suprianto. Jakarta: Indeks.

Zulkarnain. (2013). *Dinamika Kelompok; Latihan Kepemimpinan Pendidikan*.
Jakarta: Bumi Aksara.