MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH HUBUNGANNYA DENGAN MUTU PENDIDIKAN DAN MINAT MASYARAKAT DI MTS GUPPI CIDAHU KUNINGAN

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

TUTI FATMAWATI
NIM: 505810045

PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SYEKH NURJATI
C I R E B O N
2011

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH HUBUNGANNYA DENGAN MUTU PENDIDIKAN DAN MINAT MASYARAKAT DI MTS GUPPI CIDAHU KUNINGAN

TESIS

Diajukan Oleh

TUTI FATMAWATI
NIM. 505810045

Telah disetujui pada tanggal 30 Juni 2011

Pembimbing I,	**Pembimbing II**,
Prof. Dr. H. Abdulah Ali, MA	Prof. Dr. H. Abdus Salam Dz. MM

PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) SYEKH NURJATI
CIREBON
2011

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH HUBUNGANNYA DENGAN MUTU PENDIDIKAN DAN MINAT MASYARAKAT DI MTS GUPPI CIDAHU KUNINGAN

Diajukan Oleh

TUTI FATMAWATI
NIM. 505810045

Telah diujikan pada tanggal 24 Agustus 2011
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan Islam (MPdI)

Cirebon, 10 September 2011

Dewan Penguji:

Ketua/Anggota	Sekretaris/Anggota
Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, MAg.	**Dr. H. Ahmad Asmuni, MA**
Pembimbing/Penguji II	**Pembimbing/Penguji III**
Prof. Dr. H. Abdullah Ali, MA	**Prof. Dr. H. Abdus Salam Dz. MM**
Penguji I	

Dr. A.R. Idham Kholid, MAg.

Direktur,

Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, MAg.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PERNYATAAN KEASLIAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Tuti Fatmawati**

NIM : 505810045

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

yatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah benar-benar hasil penelitian saya sendiri, ali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini dibuat dengan sejujurnya dan dengan penuh kesungguhan hati, disertai apan untuk menanggung segala resiko yang mungkin diberikan, sesuai dengan peraturan yang aku apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada n terhadap keaslian karya saya.

Cirebon, 30 Juni 2011

Yang menyatakan,

Tuti Fatmawati

NIM: 505810045

Prof. Dr. H. Abdulah Ali, MA.
Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lamp : 5 eksemplar
Hal : Penyerahan Tesis

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Di

CIREBON

Assalamu`alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti dan merevisi seperlunya, kami berpendapat bahwa tesis saudara **Tuti Fatmawati** NIM: 505810045 berjudul: *Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Hubungannya Dengan Mutu Pendidikan Dan Minat Masyarakat Di MTs GUPPI Cidahu Kuningan* telah dapat diujikan.

Bersama ini Kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian Saudara, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Cirebon, 30 Juni 2011

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Abdulah Ali, MA.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Prof. Dr. H. Abdus Salam Dz. MM.
Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

NOTA DINAS

Lamp : 5 eksemplar
Hal : Penyerahan Tesis

Kepada Yth.

Direktur Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Di

CIREBON

Assalamu`alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti dan merevisi seperlunya, kami berpendapat bahwa tesis saudara **Tuti Fatmawati** NIM: 505810045 berjudul: *Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Hubungannya Dengan Mutu Pendidikan Dan Minat Masyarakat Di MTs GUPPI Cidahu Kuningan* telah dapat diujikan.

Bersama ini Kami kirimkan naskahnya untuk segera dapat diujikan dalam sidang ujian tesis Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Atas perhatian Saudara, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

Cirebon, 30 Juni 2011

Pembimbing II,

Prof. Dr. H. Abdus Salam Dz. MM.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ABSTRAK

Tuti Fatmawati, ***Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Hubungannya Dengan Mutu Pendidikan Dan Minat Masyarakat Di MTs GUPPI Cidahu Kuningan.***

Kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap pendidikan terus meningkat secara kuantitas maupun kualitas. Pendidikan selalu dipengaruhi oleh masyarakat dan juga sebaliknya, sehingga terjadi saling mempengaruhi. Persoalan mendasar dalam Sistem Pendidikan Nasional umumnya masih menyangkut mutu lulusan, disinyalir masih rendahnya mutu lulusan sekolah dalam setiap tingkat dan jenjang pendidikan. Di sisi lain, adanya kecenderungan masyarakat untuk menyekolahkan anaknya pada sekolah berbasis keagamaan, termasuk Madrasah Tsanawiyah. Adanya fenomena minat masyarakat memilih MTs GUPPI Cidahu selain karena aspek mutu lulusan, juga aspek pelayanan melalui kepemimpinan kepala madrasah. Persoalannya adalah apakah kondisi demikian itu ada hubungannya dengan model kepemimpinan transformasional di lembaga MTs GUPPI Cidahu Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan: 1) Bagaimana penerapan kepemimpinan yang dilakukan Kepala MTs GUPPI Cidahu Kuningan, 2) Peningkatan mutu apa saja di MTs GUPPI Cidahu Kuningan sehingga menarik minat masyarakat, dan 3) Adakah hubungan antara penerapan kepemimpinan transformasional di MTs GUPPI Cidahu Kuningan dengan peningkatan mutu dan minat masyarakat.

Penelitian bertujuan: 1) Menggambarkan penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan Kepala Madrasah, 2) Menggambarkan mutu pendidikan dan minat masyarakat di MTs GUPPI Cidahu Kuningan, 3) Menemukan pola hubungan antara penerapan kepemimpinan transformasional Kepala MTs GUPPI Cidahu dengan peningkatan mutu dan minat masyarakat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, baik survey deskriptif (*descriptive survey*) maupun survey explanatory (*explanatory survey*). Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan korelasional antara satu variabel dengan variabel lainnya serta causal relationship, yakni pengaruhnya terhadap variabel lain, disamping untuk menguji hipotesis (*hyphotesyis testing*) dan signifikansinya. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, angket dan studi dokumentasi. Pengolahan data digunakan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepala MTs GUPPI Cidahu telah menjalankan perannya sebagai pemimpin, supervisor, sebagai motivator sekaligus sebagai advisor. Berdasakan indikator, kepala madrasah telah menerapkan model kepemimpinan yang bersifat transformasional, (2) Adapun jenis mutu pendidikan yang diraih MTs GUPPI khususnya prestasi lulusan madrasah tersebut meliputi cukup tingginya prestasi akademik dan prestasi non akademik siswa, sehingga menumbuhkan minat masyarakat terhadap pendidikan di MTs GUPPI Cidahu yang cukup tinggi, (3) Secara simultan terdapat hubungan yang kuat (0,699) antara kepemimpinan transformasional dengan mutu pendidikan dan minat masyarakat serta berpengaruh positif dan berkontribusi mencapai 48,9 %.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ABSTRACT

Tuti Fatmawati: ***Transformational Leadership of Principal and Its' Correlation with the Quality of Education and Interest of Society at MTs GUPPI Cidahu Kuningan***

The need and hope of society toward education is growing increasingly both quantity and quality. Education influenced by society and the contrary, so that it is influenced each other. The base problem of national education system regarded with the quality of graduate. It is indicated that the graduate of school in each grade is low. In other side, there is a tendency of society to get the children entering the religious school, including at *MTs*. The society of Cidahu chooses *MTs GUPPI* because of the quality of education, beside the leadership of the principal. Is the condition above correlates with the transformational leadership at *MTs GUPPI Cidahu Kuningan*.

Based on the background above, the questions of the research can be formulated as follows: 1) How is the application of leadership by the principal of *MTs GUPPI Cidahu Kuningan*, 2) What kinds of qualities at *MTs GUPPI Cidahu Kuningan* so that the local society is interested, and 3) Are there any correlation between transformational leadership with the increasing of quality and the interest of society.

The aims of the research are: 1) Describing the application of leadership by the principal of *MTs GUPPI Cidahu Kuningan*, 2) Describing the quality of education and the interest of society at *MTs GUPPI Cidahu Kuningan*, and 3) finding out the correlation between transformational leadership with the increasing of quality and the interest of society.

The method used in the research is survey method, either descriptive or explanatory. This method used to explain the correlation more than one variable instead of relationship cause, which is the influence to other variables. The data collected through observation, questionnaire and documentation study. The processing of data is done through path analysis.

The result of the research can be concluded as follows: 1) The head of *MTs GUPPI Cidahu* has been done his role as leader, supervisor, motivator instead of advisor though transformational leadership. 2) Quality of education reached by *MTs GUPPI Cidahu* included the achievement both academic and non-academic, so that the society interested to this school. 3) Simultaneously, there is strong correlation with the quality of education and the interest of society toward madrasah.

Tuti Fatmawati; منهاج القيادة التحويلية النموذجي مثيلاتها واتصاله مع جودة التعليم والمص
العامة في المدارس الثانوية الإعدادية شداهوكونيعان.

احتياجات وتطلعات المجتمع المحلي على التعليم في تزايد مستمر من حيث الكمية والنوعية
تأثر التعليم دائما من قبل المجتمع ، والعكس بالعكس ، مما أدى إلى التأثير المتبادل. المشاكل الأس
في نظام التعليم الوطني عموما لا تزال حول نوعية الخريجين ، مشيرا إلى تدني نوعية الخريجين
المدارس في كل مستوى ، ومستويات التعليم. من ناحية أخرى ، فإن نزوع الناس الى إرسال أطفالهم
المدارس الدينية المستندة ، بما في ذلك المدرسة الإعدادية. وجود ظاهرة عامة في مصلحة صغار اح
المدرسة الثانوية شداهوكونيعان. متباعدة بسبب جوانب نوعية الخريجين ، فضلا عن جوانب من الو
من خلال قيادة رئيس المدرسة. والسؤال هو ما إذا كان هذا الشرط لالمرتبطة نموذج القيادة التحويلية
المدرسة الإعدادية الثانوية المؤسسات ريجنسي شداهوكونيعان.

على أساس الخلفية أعلاه ، يمكن صياغة الأسئلة البحثية:١) كيف يتم تطبيق القيادة تم
شداهوكونيعان صغار رئيس المدرسة الثانوية شداهوكونيعان ٢) تحسين نوعية أي شيء على المد
الثانوية الإعدادية شداهوكونيعان بحيث المصلحة العامة ، ٣) هل هناك أي علاقة بين تطبيق ال
التحول في المدارس الثانوية شداهوكونيعان مع تحسين نوعيتها ومصلحة المجتمع.

يهدف البحث :١) وصف تطبيق القيادة التحويلية التي تحمل مثيلاتها رئيس ،٢) وصف نوعية ال
والمصلحة العامة في الإعدادية الثانوية شداهوكونيعان،٣) البحث عن وجود نمط من العلاقات بين تط
القيادة التحويلية المدرسة شداهوكونيعان رئيس الإعدادية مع زيادة في الجودة ومصلحة المجتمع.

الطريقة المستخدمة في هذا البحث هو طريقة المسح ، سواء المسح الوصفي (المسح الوصفي) ، و
المسح تفسيرية (دراسة تفسيرية). وتستخدم هذه الطريقة لوصف العلاقة بين متغير واحد علائقية
متغير آخر ، والعلاقة السببية ، أي تأثيرها على المتغيرات الأخرى ، بالإضافة إلى اختبار فر
الاختبار وأهميته. وتم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والملاحظة ودراسة الوثائق. معالجة وت
البيانات المستخدمة المسار (تحليل المسار).

يمكن أن تكون النتائج التي خلص : (١) رئيس المدرسة الإعدادية الثانوية وقد تم تشغيل بصفته المش
، الزعيم ، كدافع ، وكذلك مستشارا. استنادا إلى المؤشرات ، نفذت رئيس المدرسة نموذجا لل
التحويلية ، (٢) نوع من نوعية التعليم حقق خريجي الإعدادية المدرسة الثانوية شداهوكونيعان
وخصوصا الإنجازات تشمل عالية بما فيه الكفاية التحصيل الأكاديمي المدارس الدينية وغير الأكا
إنجازات الطلاب ، بحيث المصلحة العامة لتعزيز التعليم في المدرسة الإعدادية شداهوكونيعان عالية
فيه الكفاية ، (٣) وفي الوقت نفسه هناك علاقة قوية (0.699) بين القيادة التحويلية على نوعية ال
ومصالح المجتمع ، وكذلك له تأثير إيجابي ويساهم في الوصول إلى 48.9 ٪

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan taufik dan hidayah-Nya, tesis ini selesai penulis susun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (MPd.I) pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Dalam menyusun tesis ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penelitian tesis ini hingga terwujud. Secara khusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Maksum, MA; Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon beserta para para Pembantu Rektor,
2. Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag.; Direktur Program Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon beserta para Asisten Direktur dan segenap staf.
3. Prof. Dr. H. Abdulah Ali, MA dan Prof. Dr. H. Abdus Salam Dz. MM. selaku Pembimbing I dan II dan penyusunan Tesis ini,
4. Kepala MTs GUPPI Cidahu kabupaten Kuningan beserta guru-guru dan staf, atas segala bantuan dan budi baik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian guna penyusunan Tesis ini. Semoga mendapat imbalan pahala yang berlimpah dari Allah SWT. Tesis yang penulis susun ini, semoga bermanfaat dan dapat menjadi setitik sumbangan bagi pengembangan keilmuan.

Cirebon, 30 Januari 2011

Tuti Fatmawati

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN ii
LEMBAR PERSETUJUAN iii
PERNYATAAN KEASLIAN iv
NOTA DINAS v
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL x

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Perumusan Masalah 12
C. Tujuan Penelitian 13
D. Manfaat Hasil Penelitian 13
E. Kerangka Pemikiran 14

BAB II MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MUTU PENDIDIKAN 19

A. Kepemimpinan 19
1. Konsep Kepemimpinan 19
2. Model-Model Kepemimpinan 23
3. Tipologi Kepemimpinan Berdasar Gaya Kepemimpinan 34
4. Kepemimpinan Dalam Islam 35
5. Teori Kepemimpinan 43
6. Peran-Peran Pemimpin 46
B. Mutu Pendidikan 53
1. Konsep Mutu 53
2. Hambatan Mutu Pendidikan 56
3. Keadaan mutu pendidikan lembaga pendidikan Agama Islam ... 56

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Minat 60
1. Arti Minat 60
2. Aspek-Aspek Minat 73
3. Tipologi Masyarakat 77
D. Hasil Penelitian Terdahulu 82

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 85

A. Obyek Penelitian 85
B. Pendekatan dan Metode Penelitian 86
C. Operasionalisasi Variabel..... 87
D. Populasi dan Sampel 90
E. Prosedur Pengumpulan Data 91
F. Paradigma Penelitian 102
G. Hipotesis 102
H. Analisis Data 103

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 108

A. Penerapan Kepemimpinan Transformasional Yang Dilakukan Kepala Sekolah MTs GUPPI Cidahu Kuningan 108

B. Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs GUPPI Cidahu Kuningan.... 114

C. Minat Masyarakat Memilih Pendidikan di MTs GUPPI Cidahu Kuningan 120

D. Pengujian Hipotesis:
Hubungan antara Penerapan Kepemimpinan Transformasional dengan Peningkatan Mutu Pendidikan dan Minat Masyarakat 129

1. Hubungan antara Penerapan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Mutu Pendidikan (X_2) 129
2. Hubungan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Minat Masyarakat (X_3) 134
3. Hubungan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Mutu Pendidikan (X_2) dan Minat Masyarakat (X_3) 139

Pembahasan 149

BAB V **PENUTUP** 154

A. Kesimpulan 154

B. Rekomendasi 155

DAFTAR PUSTAKA 157

LAMPIRAN-LAMPIRAN

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Nama	Hal.
3.1	Keadaan Siswa Tahun pelajaran 2009/2010 ……	86
3.2	Keadaan Tenaga Kependidikan ……	86
3.3	Operasional Variabel ……..	88
3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) ……..	98
3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Mutu Pendidikan (X_2) …….	99
3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Minat Masyarakat (X_3) ……..	100
3.7	Hasil Perhitungan Reliabilitas Masing-masing Variabel	101
3.8	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r …….	106
4.1	Descriptive Statistics ……	130
4.2	Correlations ……..	131
4.3	Coefficients ……..	132
4.4	ANOVA ……	133
4.5	Descriptive Statistics …….....	134
4.6	Correlations ……..	136
4.7	Coefficients ……..	137
4.8	ANOVA …….	138
4.9	Descriptive Statistics ……	139
4.10	Model Summary ……..	140
4.11	Coefficients ……..	142
4.12	ANOVA ……...	143
4.13	Model Summary ……..	144
4.14	ANOVA ……..	144
4.15	Coefficients ……..	145
4.16	Correlations ……	145

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan yang ingin dicapai melalui proses pendidikan adalah terwujudnya sumberdaya manusia yang handal. Kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia terus diupayakan sebagai langkah peningkatan kualitas hidup manusia. Peningkatan tersebut bertujuan untuk membentuk sosok manusia Indonesia yang unggul, berdaya saing tinggi dan memiliki wawasan global, sebagaimana yang diamanatkan dalam tujuan pendidikan nasional. Sektor pendidikan masih dipercaya sebagai alat yang ampuh dalam menempa manusia–manusia Indonesia agar berkualaitas, Suatu langkah yang wajar apabila sektor pendidikan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, baik internal maupun eksternal dalam hal ini sekolah pemerintah dan masyarakat.

Pendidikan merupakan sarana yang paling efektif dalam mengubah dan mewarnai corak kehidupan. Perubahan corak kehidupan tersebut diawali dari penerapan konsep-konsep dan teori-teori pendidikan secara baik dan pada gilirannya akan dapat mewujudkan sumber daya manusia yang tangguh mampu bersaing, serta memiliki keunggulan kooperatif dan kompetitif. Hal tersebut sejalan dengan prinsip penyelengaraan pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 pasal 4 menyebutkan bahwa: (1) Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan

pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat; (2) Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan membangun kemauan, mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran; (3) Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponenmasyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pendidikan.

Kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap pendidikan akan selalu meningkat, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas karena pendidikan itu sendiri timbul sejalan dengan peningkatan mutu dan perluasan kehidupan masyarakat. Pendidikan akan dipengaruhi oleh masyarakat dan juga sebaliknya, sehingga sistem kerja diantara keduanya akan saling mempengaruhi. Peningkatan kebutuhan pendidikan merupakan suatu tuntutan layanan bagi penyelenggaraan pendidikan untuk lebih meningkatkan layanan yang ada sehingga kebutuhan yang timbul mampu dipenuhi secara optimal, baik sisi kualitas maupun kuantitas.

Persoalan mendasar dalam Sistem Pendidikan Nasional yang telah berlangsung separuh abad lamanya, khusus ditinjau dari aspek kualitas disinyalir masih rendahnya mutu lulusan sekolah dalam setiap tingkat dan jenjang pendidikan.

Seiring dengan kemajuan zaman dan era globalisasi maka tuntutan akan lulusan lembaga pendidikan yang bermutu semakin mendesak karena semakin ketatnya persaingan dalam lapangan kerja. Salah satu implikasi globalisasi dalam pendidikan yaitu adanya deregulasi yang membuka peluang lembaga pendidikan (termasuk perguruan tinggi asing) membuka sekolahnya di Indonesia. Oleh karena itu persaingan di pasar kerja akan semakin berat dan ketat.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang semakin besar dan kompleks, tiada jalan lain bagi lembaga pendidikan umumnya khususnya lembaga pendidikan agama untuk mengupayakan segala cara untuk meningkatkan daya saing lulusan serta produk-produk akademik lainnya, yang antara lain dicapai melalui peningkatan mutu pendidikan. Dalam tulisan ini akan dikaji paradigma baru yang sedang berkembang dalam dunia pendidikan, bagaimana menghasilkan mutu bisa berlangsung dalam pendidikan, dan bagaimana peran serta sistem manajemen kepemimpinan untuk mendukung berlangsungnya pencapaian mutu pendidikan tersebut, sehingga para pemakai makin percaya dan berminat untuk menyekolahkan di lembaga pendidikan tersebut.

Mutu pada saat ini sangat diperhatikan dalam mengelola sebuah pendidikan, karena dengan mutu yang bagus sebuah lembaga akan dikatakan telah berhasil dalam mengelola pendidikannya, hal ini dapat diketahui dengan melihat output-output yang dikeluarkan oleh lembaga tersebut. Mutu membutuhkan dukungan dari berbagai pihak tidak hanya pada guru kelas yang bertanggung jawab pada kelasnya sendiri, tapi dari lingkungan bagi pendidik, orang tua, pemerintah dan wakil-wakil masyarakat atau donatur untuk bekerja sama guna memberikan kepada siswa sumber-sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan masyarakat, terhadap mutu akademik sekarang dan masa yang akan datang.

Membuat sekolah/madrasah semakin bermutu, tidak harus dengan menguras Rencana Anggaran dan Kegiatan Sekolah (RAKS). Kepala sekolah/

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

madrasah yang mumpuni kompetensi manajerialnya, harusnya mampu dalam mensiasati penciptaan mutu di satuan pendidikan yang dipimpinnya itu. Cara paling "murah" menumbuhkan mutu di sekolah/madrasah adalah dengan menjadikan mutu sebagai sistem berfikir dan nilai budaya yang harus dianut segenap pendidik dan tenaga kependidikannya, terutama kepala madrasahnya. Hal paling awal yang harus dilakukan kepala madrasah dalam merealisasikan hal itu adalah menumbuhkan nilai-nilai perjuangan membangun sekolah/madrasah di segenap jajarannya.

Untuk melaksanakan hal itu, perilaku dan pemikiran seorang kepala sekolah/madrasah dituntut lebih saleh dari para kiai, lebih teladan daripada para guru dan dosen, serta lebih sabar dan arif dari kaum failasuf. Kesalehan, keteladanan, kesabaran dan kearifan kepala sekolah dalam memotivasi, menggerakkan dan memantau penerapan mutu berkelanjutan adalah modal sederhana dan paling murah dalam menumbuhkan budaya mutu di sekolah/ madrasah.

Pola pikir dan sikap kepala sekolah/madrasah yang begitu peduli terhadap penciptaan budaya mutu di satuan pendidikannya merupakan contoh kehidupan dan buku riil bacaan peningkatan mutu bagi jajarannya bagaimana seharusnya menumbuhkan nilai-nilai perjuangan mengembangkan mutu disekolah/ madrasah. Pengalaman penguatan *character building* sekolah/madrasah yang terbukti maju dan berkembang, kebanyakan didukung dengan landasan-landasan etis yang dibangun para pemimpinnya.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Jika mutu sudah mengkristal dan membudaya dalam sekolah/madrasah, akan memudahkan dan meringankan tugas kepala sekolah/madrasah dalam memimpin satuan pendidikannya. Budaya mutu juga akan membuat segenap pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus "belajar" dan mengimprovisasi diri meningkatkan layanan kependidikan di tempatnya.

Pada akhirnya, imlementasi terpenting budaya mutu terletak pada kesadaran dan kepedulian kepala sekolah beserta segenap jajarannya ungtuk mengembangkan satuan pendidikannya. Nilai-nilai inilah yang menjadi landasan primer penciptaan budaya mutu di sekolah/madrasah. Sedangkan faktor-faktor yang lain seperti sarana dan prasarana, uang, sistem pembelajaran dan sebagainya hanya tinggal mengikuti kemauan dan komando dari kepala sekolah/madrasah beserta jajarannya.

Potensi perkembangan, dan keaktifan murid tetap merupakan perhatian yang paling utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Perkembangan fisik yang baik, baik jasmani maupun otak, menentukan kemajuannya. Demikian pula dengan lainnya, misalnya bakat, perkembangan mental, emosional, pibadi, sosial, sikap mental, nilai-nilai, minat, pengertian, umur, dan kesehatan; kesemuanya akan mempengaruhi hasil belajar dan mutu seseorang. Untuk itu, maka perhatian terhadap paserta didik menjadi sangat penting. Tuntutan-tuntutan menuju terwujudnya pendidikan bermutu tersebut harus menjadi perhatian serius bagi seorang pemimpin atau kepala sekolah pada suatu lembaga pendidikan.

Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya lembaga pendidikan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo akan tenggelam dan selanjutnya tinggal menunggu saat-saat kematiannya. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu mensikapi perkembangan zaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini atau tidak memberikan respon, dimungkinkan akan menghadapi situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan.

Locke (1997) melukiskan kepemimpinan sebagai suatu proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain menuju sasaran bersama. Pengertian ini mengandung maksud bahwa: (a) kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relational concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (para pengikut). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Tersirat dalam pengertian ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berrelasi dengan para pengikut mereka; (b) kepemimpinan merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu.

Seperti telah diobservasi oleh John Gardner (1986-1988) kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, namun sekedar menduduki posisi itu tidak menandai seseorang untuk menjadi pemimpin; (c) kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Pemimpin membujuk pengikutnya melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukum, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan visi.

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan selalu diperlukan di dalam kehidupan kelompok yang bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang sedangkan pemimpin merupakan orang yang diakui dan diterima oleh orang lain atau kelompok sebagai pribadi yang mempunya kemampuan tersebut.

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap pemimpin itu tidak selalu sama karena adanya keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada diri manusia. Perbedaan itu dapat dilihat dari gaya pemimpin untuk mengarahkan anggota untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan pekerjaan. Hal itu disebabkan oleh latar belakang dan pengalaman serta pengetahuan setiap pemimpin tidak sama.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif dalam hubungannya dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka punya andil dalam mengimplementasikannya.

Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Gagasan awal mengenai

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Eisenbach, et.al., 1999 seperti dikutip oleh Tjiptono dan Syakhroza, 1999).

Menurut Chowdury (2000) manajemen pada Abad 21 akan tergantung pada 3 faktor yang menopangnya, yakni kepemimpinan, proses, dan organisasi. Asset yang paling berharga bagi pemimpin Abad 21 adalah kemampuan untuk membangun impian seperti dilakukan para *entrepreneurs*. *Faktor pertama*, Pemimpin Abad 21 adalah pemimpin yang memiliki kompetensi berupa kemampuan mengembangkan *peoplistic communication, emotion and belief, multi skill,* dan juga memiliki *next mentality*. Pemimpin yang berhasil dalam mengejar dan mengerjakan impian-impiannya menggunakan komunikasi, dan memberikan inspirasi kepada setiap orang dalam organisasi untuk juga meyakini impiannya. Sebab itu, kompetensi sang pemimpin ditandai dengan sikap *peoplistic* bukan *individualistic*. Diingatkan oleh Chowdury bahwa "*You can have the best communication system, but if you areindividualistic as a leader the organization suffers"*.

Seorang komunikator yang peopulistik mengembangkan iklim yang bersahabat di mana setiap orang dapat berkomunikasi secara cepat. Dalam organisasi yang besar komunikasi dapat mengalami kegagalan karena jenjang birokrasi dan orang hanya menerima sekitar 10% dari informasi yang dibutuhkannya. *"The 21st century leader will be a firm believe in such peoplistic communication, which is fast and all envolving"."You should touch the heart,*

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

touch the mind, touch the emotion". Komitment emosional sangat berharga bagi manajemen. Untuk mendapatkan komitmen terhadap suatu strategi baru, dapat ditempu dengan melibatkan orang-orang dalam penyusunan startegi tersebut, dan dengan mengurangi jangka waktu antara konsptualisasi strategi dan pelaksanaannya. Sedangkan mengenai *believe*, dikemukakan bahwa *"That should be the 21st century leader's watchword"*; dan ada perbedaan mendasar antara memenrima (*accepting*) dan mempercayai (*believing*).

Bertalian denga kompetensi multi skill, Chowdury memandang bahwa "twenty first century leaders will become more multi-skilled than their 20th"…*"One of the important characteristics of multi-skill leader is the abality to encourage diversity"*. Sebab, tantangan organisasional sesungguhnya pada Abad 21 bukanlah jarak geograpikal, melainkan diversitas kultural. Mengenai next mentality, yang dipandang sebagai kunci keberhasilan oragnisasi Abad 21, meliputi *hard working, never satisfied, idea-centric, curious, dan persistent.* Kompetensi lain menurut Chowdury adalah sentuhan emosional (emotion) dan kepercayaan (belief). Emosi dalam pengertian century predecessors.

Berbagai kompetensi kepemimpinan yang telah dikemukakan terdahulu, seperti yang dikemukanan Spencer dan Kazanas, Warren Bennis, Kanter akan tetap diperlukan bagi kepemimpinan dan pemimpin Abad 21. Dalam rangka pengembangan pemikiran tersebut ada baiknya apabila kita eksplorasi dan simak kembali berbagai pandangan mengenai kepemimpinan dan pemimpin yang dikemukakan beberapa ahli. Cooper dan Sawaf (1997:15), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang pimpinan dalam merasakan,

memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. *Bethel*, mengemukakan bahwa, kepemimpinan merupakan pola keterampilan, bakat, dan gagasan yang selalu berkembang, bertumbuh, dan berubah. White Hodgson, dan Crainer (1997:129-163), berpendapat kepemimpinan masa depan adalah pemimpin yang terus belajar, memaksimalkan energi dan menguasai perasaan yang terdalam, kesederhanaan, dan multifokus. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa kualitas menjadi penting dan kuantitas tidak lagi menjadi keunggulan bersaing. Mencari pengetahuan dan menggali ilmu harus terus dilakukan bagi pemimpin masa depan, hal ini sangat penting sebab ilmu pengetahuan merupakan energi vital bagi setiazp organisasi. Sejalan dengan pendapat ini, Kotter (1998), mengemukakan bahwa kemampuan seseorang pemimpin masa depan meliputi kemampuan intelektual dan interpersonal untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Ronald Heifetz dan Laurie (1998) berpendapat, kepemimpinan masa depan adalah seorang pemimpin yang adaptif terhadap tantangan, peraturan yang menekan, memperhatikan pemeliharaan disiplin, memberikan kembali kepada para karyawan, dan menjaga kepemimpinannya. Ditambahkan, kepemimpinan harus selalu menyiapkan berbagai bentuk solusi dalam pemecahan masalah tantangan masa depan. Dalam kaitannya dengan adaptasi terhadap perubahan, ditekankan pada pemanfaatan sumber daya manusia. Untuk itu, perlu dikembangkan peraturan-peraturan baru, hubungan dan kerjasama yan baru, nilai-nilai baru, perilaku baru, dan pendekatan yang baru terhadap pekerjaan.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kepemimpinan transformasional di sini diartikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (kepemimpinan yang bertentangan dirancang untuk memelihara status quo). Kepemimpinan ini membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran "tingkat tinggi" yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu (Bass, 1985; Burns, 1978; Tichy dan Devanna, 1986, dikutip oleh Locke, 1997).

Bass (1990) dalam Hartanto (1991) beranggapan bahwa unjuk kerja kepemimpinan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu atau kombinasi dari empat cara ini, yaitu (1) memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya (Idealized Influence-Charisma), (2) menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana (*inspirational motivation*), (3) meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama (*intellectual stimulation*), dan (4) memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi (*individualized consideration*). Pemimpin yang seperti ini akan dianggap oleh rekan-rekan atau bawahan mereka sebagai pemimpin yang efektif dan memuaskan.

Berdasarkan karakteristik kepemimpinan transformasional sebagaimana diuraikan di atas, maka Kepala MTs GUPPI Cidahu sebagai manajer atau pemimpin sesuai fungsi dan tugasnya dalam mengelola lembaga pendidikan ini telah memenuhi unsur-unsur kepemimpinan model transformasional tersebut.

Dewasa ini ada fenomena pada masyarakat yakni adanya kecenderungan masyarakat untuk menyekolahkan pada sekolah berbasis keagamaan seperti RA (Raudhatul Athfal), MI (Madrasah Ibtidaiyah), MTs (Madrasah Tsanawiyah), MA (Madrasah Aliyah) serta PTAI. Hal ini terjadi selain karena masyarakat merasa prihatin akan maraknya dekadensi moral di kalangan remaja yang sangat mengkhawatirkan para orang tua murid, juga karena terjadinya perkembangan di tubuh lembaga pendidikan Agama itu sendiri. Salah satu solusi yang diambil orang tua murid dalam mengatasi masalah tersebut adalah memilih untuk menyekolahkan anaknya ke lembaga pendidikan keagamaan seperti pesantren modern atau sekolah formal keagamaan lainnya. Fenemona masyarakat seperti ini terjadi pula pada masyarakat Cidahu kabupaten kuningan dan sekitarnya.

Mencermati fenomena yang terjadi di masyarakat tersebut, penulis melakukan pengamatan terhadap orang tua siswa dan dapat diperoleh gambaran bahwa pada umumnya masyarakat memilih MTs GUPPI Cidahu ini untuk tempat pendidikan anaknya selain karena mutu lulusan, kenaikan angka kelulusan, angka rata-rata nilai Ujian akhir sekolah, angka nilai bidang studi yang diebtanas yang setiap tahun cenderung meningkat juga aspek pelayanan melalui kepemimpinan kepala sekolah dipandang semakin meningkat.

Dengan kondisi seperti itu, maka pertambahan siswa yang masuk ke MTs GUPPI dalam tiga tahun terakhir ini terus bertambah cukup signifikan. Fenomena ini menjadi menarik untuk diteliti, apakah kondisi demikian itu ada hubungannya dengan penerapan fungsi kepemimpinan transformasional dan mutu pendidikan yang dihasilkan di lembaga MTs GUPPI itu sendiri.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan fungsi kepemimpinan yang dilakukan Kepala MTs GUPPI Cidahu Kuningan?
2. Peningkatan mutu apa saja di MTs GUPPI Cidahu Kuningan sehingga menarik minat masyarakat?
3. Adakah hubungan antara penerapan kepemimpinan transformasional di MTs GUPPI Cidahu Kuningan dengan peningkatan mutu dan minat masyarakat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menggambarkan penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan kepala MTs GUPPI Cidahu Kuningan
2. Menggambarkan mutu pendidikan di MTs GUPPI Cidahu Kuningan dan minat masyarakat memilih pendidikan MTs GUPPI Cidahu Kuningan.
3. Menemukan pola hubungan antara penerapan kepemimpinan transformasional Kepala MTs GUPPI Cidahu dengan peningkatan mutu dan minat masyarakat.

D. Manfaat/Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat, terutama bagi:

1. Pemerintah khususnya Kementerian Agama; untuk dapatdijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan terutama dalam peningkatan

mutu pendidikan agama pada madrasah-madrasah yang berada di bawah kendali pembinaannya.

2. Penyelenggara madrasah. Temuan konsep kepemimpinan madrasah dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para pengelola dalam menyelenggarakan pendidikan yang lebih efektif dan berhasil guna sesuai tujuan yang diharapkan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan agama, khususnya di kabupaten kuningan.
3. Masyarakat, agar dapat memahami arti pentingnya pendidikan keagamaan bagi putra-putinya dan terdorong untuk ikut berperan serta dalam tanggung jawab penyelenggaraan pendidikan madrasah.

D. Kerangkan Pemikiran

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Fenomena kepemimpinan di negara Indonesia juga telah membuktikan bagaimana kepemimpinan telah berpengaruh sangat besar terhadap kehidupan berpolitik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya. Demikian pula dalam lembaga pendidikan, model kepemimpinan akan angat berpengaruh besar terhadap mutu pendidikan yang pada akhirnya akan membuat para orang tua siswa berminat untuk memasukkan anaknya di lembaga tersebut.

Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya lembaga atau organisasi yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi dan lembaga harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi atau lembaga pendidikan yang stagnan akan srvival dan akhirnya hilang secara alamiah.

Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu mensikapi perkembangan zaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini, atau setidaknya tidak memberikan respon, maka besar kemungkinan akan menjadikan orfganisasi atau lembaga pendidikan yang dipimpinya akan mengalami keruntuhan.

Sementara itu kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru (Locke, 1997).

Bertolak dari arti pentingnya kepemimpinan bagi suatu organisasi telah dilakukan penelitian terhadap manajer-manajer penjualan di Amerika Serikat oleh Alan J. Dubinsky (Metropolitan State University), Francis J. Yammarino (State University of New York at Binghamton), Marvin A. Jolson (University of Maryland) pada tahun 1995 dengan judul asli "*An Examination Linkages Between Personal Characteristics and Dimension of Transformasional Leadership*". Oleh karena itu penulis mencoba melakukan penelitian replikasi terhadap manajer-

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

manajer tingkat sekolah menengah di lembaga pendidikan agama Islam MTs GUPPI Cidahu Kuningan yang terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru dan staf TU penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan kepemimpinan trasformasional dengan mutu pendidikan dan minat masyarakat di MTs Cidahu dan hubungan antara variabel kepemimipinan transformasional dengan mutu pendidikan serta minat masyarakat. Untuk bisa menghasilkan mutu, menurut Slamet (1999) terdapat empat usaha mendasar yang harus dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan, yaitu :

1. Menciptakan situasi “menang-menang” *(win-win solution)* dan bukan situasi “kalahmenang” diantara fihak yang berkepentingan dengan lembaga pendidikan
2. *(stakeholders)*. Dalam hal ini terutama antara pimpinan lembaga dengan staf lembaga harus terjadi kondisi yang saling menguntungkan satu sama lain dalam meraih mutu produk/jasa yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan tersebut.
3. Perlunya ditumbuhkembangkan adanya motivasi instrinsik pada setiap orang yang terlibat dalam proses meraih mutu. Setiap orang dalam lembaga pendidikan harus tumbuh motivasi bahwa hasil kegiatannya mencapai mutu tertentu yang meningkat terus menerus, terutama sesuai dengan kebutuhan dan harapan pengguna/langganan.
4. Setiap pimpinan harus berorientasi pada proses dan hasil jangka panjang. Penerapan manajemen mutu terpadu dalam pendidikan bukanlah suatu proses perubahan jangka pendek, tetapi usaha jangka panjang yang konsisten.

5. Dalam menggerakkan segala kemampuan lembaga pendidikan untuk mencapai mutu yang ditetapkan, harus dikembangkan adanya kerjasama antar unsur-unsur pelaku proses mencapai hasil mutu. Janganlah diantara mereka terjadi persaingan yang mengganggu proses mencapai hasil mutu tersebut. Mereka adalah satu kesatuan yang harus bekerjasama dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain untuk menghasilkan mutu sesuai yang diharapkan.

Pemimpinan merupakan suatu konsep relasi *(relational concept*). Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (para pengikut). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Tersirat dalam pengertian ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berrelasi dengan para pengikut mereka. pemimpinan merupakan suatu proses. Agar bisa memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu. Seperti telah diobservasi oleh John Gardner (1986-1988) kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, namun sekedar menduduki posisi itu tidak menandai seseorang untuk menjadi pemimpin. Kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk pengikutnya melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukum, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan visi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pengertian pemimpin efektif dalam hubungannya dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam implementasinya.

Pada akhirnya setiap lembaga pendidikan menginginkan penerapan kepemimpinan transformasional adalah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang pada gilirannya akan menumbuhkan minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya ke lembaga tersebut.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Abrasyi, Moh. Athiyah, 2008. D*asar-dasar Pokok Pendidikan Islam*, (Terj) Jakarta: Bulan Bintang.

Azra, Azyumardi, *Pendidikan Islam Tradisi dan Moderenisasi Menuju Milenium baru,* Jakarta : Logos, 1999. cet. Ke-1.

Barbuto, JE (Jnr) (2005). Motivation and transactional, charismatic, and transformational leadership: a test of antecedents. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), 26-40. Barbuto,

Barnett, A. (2003, November). The impact of transformational leadership style of the school principal on school learning environments and selected teacher outcomes: a preliminary report. Barnett, A. (2003, November):. Makalah disampaikan pada NZARE Aare, Auckland, Selandia Baru. Manuscript available from the author. Naskah yang tersedia dari penulis.

Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.

----------, *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*, Harper and Brothers, New York.

----------1990. *Bass & Stodgill's Handbook of Leadership.* Bass, BM (1990a). *Bass &'s Handbook Stodgill Kepemimpinan. Theory, Research and Managerial Applications* (3 rd ed.). *Teori, Riset dan Aplikasi Manajerial* (3 rd ed.). New York, NY: The Free Press. New York, NY: The Free Press.

----------1997. Bass, BM (1997). The ethics of transformational leadership. *KLSP: Transformational Leadership, Working Papers* . Etika kepemimpinan *transformasional:. KLSP Kepemimpinan Transformasional, Kertas Kerja.* Retrieved August 3, 2006, from http://www.academy.umd.edu/publications/klspdocs/bbass_pl.htm Diakses 3 Agustus 2006, dari http://www.academy.umd.edu/publications/klspdocs/bbass_pl.htm

----------2003. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology, 88* (2), pp. 207-218.

Bennis, W.G. and Nanus, B., 1985, *Leaders: The Strategies for Taking Charge*, Harper and Row, New York.

----------1959. Leadership theory and administrative behavior: the problem of authority. *Administrative Science Quarterly* , 4, pp. 259-260.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Bennis, WG (1959):. Kepemimpinan teori administrasi dan perilaku masalah otoritas 259-260. *Administrasi Science Quarterly*, 4, hal.

Bono, JE & Judge, TA (2004). Bono, JE & Hakim, TA (2004). Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* , *89* (5), pp. 901-910. Kepribadian dan kepemimpinan transformasional dan transaksional: meta-analisis 901-910. *Journal of Applied Psychology, 89* (5), hlm.

Bryant, SE (2003). Bryant, SE (2003). The role of transformational and transactional leadership in creating, sharing and exploiting organizational knowledge. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, *9* (4), pp. 32-44. Peran dan transaksional kepemimpinan transformasional dalam menciptakan, berbagi dan pemanfaatan pengetahuan organisasi, *Jurnal Studi Kepemimpinan dan Organisasi*, *9* (4). Hlm 32-44.

Bryman, A., 1992, *Charisma and Leadership in Organizations*, Sage, London.

Bungin, B. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group: Jakarta.

Burns, J. (1978). *Leadership* . Burns, J. (1978). *Kepemimpinan.* New York, NY: Harper and Row. New York, NY: Harper dan Row.

Burns, J.M., 1978, *Leadership*, Harper and Row, New York.

Carlson, DS & Perrewe, PL (1995). Carlson, DS & Perrewe, PL (1995). Institutionalization of organizational ethics through transformational leadership. *Journal of Business Ethics*, *14* (10), pp. Pelembagaan etika organisasi melalui kepemimpinan transformasional. *Jurnal Etika Bisnis*, *14* (10), hal 829-839. 829-839.

Cashin, J., Crewe, P., Desai, J., Desrosiers, L., Prince, J., Shallow, G. & Slaney, S. (2000). Cashin, J., Crewe, P., Desai, J., Desrosiers, L., Pangeran, J., dangkal, G. & Slaney, S. (2000). Transformational Leadership. Kepemimpinan Transformasional. Retrieved August 3, 2006 from http://www.mun.ca/educ/ed4361/virtual_academy/campus_a/aleaders.html Diakses 3 Agustus 2006 dari http://www.mun.ca/educ/ed4361/virtual_academy/campus_a/aleaders.html

Chekwa, E. (2001, July 12-14). Chekwa, E. (2001, 12-14 Juli). Searching for African American transformational leaders. Mencari pemimpin transformasional Afrika Amerika. Academy of Business and Administrative Sciences 4 th International Conference, Quebec City, Canada. Akademi Ilmu Administrasi dan 4 th Konferensi Bisnis Internasional, Kota Quebec, Kanada. Manuscript available from the author. Naskah yang tersedia dari penulis.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Conger, JA (1999). Charismatic and transformational leadership in organizations: an insider's perspective on these developing streams of research. *The Leadership Quarterly* , 10(2), pp. 145-170.

Cox, PL (2001). Transformational leadership: a success story at Cornell University. *Proceedings of the ATEM/aappa 2001 conference* . Cox, PL (2001):. Transformasional kepemimpinan kisah sukses di Cornell University *konferensi. Risalah aappa Atem / 2001*. Retrieved March 17, 2004, from http://www.anu.edu.au/facilities/atem-aappaa/full_papers/Coxkeynote.html Diakses pada 17 Juni 2004, dari http://www.anu.edu.au/facilities/atem-aappaa/full_papers/Coxkeynote.html

Crawford, CB, Gould, LV, & Scott, RF (2003). Transformational leader as champion and techie: implications for leadership educators. *Journal of Leadership Education, 2* (1), pp. Pemimpin transformasional sebagai juara dan teknisi: untuk kepemimpinan. Pendidik implikasi *Journal of Kepemimpinan Pendidikan, 2* (1), hlm 1-12. 1-12.

Departemen Agama RI. 2008. *Pedoman Penyelenggaraan dan Pembinaan Madrasah.* Jakarta.

Depdiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah (Buku 1)*. Jakarta : Depdiknas.

Deviton JA., 1995 *The Interpersonal Communication Book*, 7th Ed., Hunter College of The

ERIC. ERIC. (1992). Transformational leadership. *ERIC Digest, Number 72* . http://www.ericfacility.net/databases/ERIC_Digests/ed347636.html Diakses 8 Maret 2004, dari http://www.ericfacility.net/databases/ERIC_Digests/ed347636.html

Feinberg, BJ, Ostroff, & Burke, WW (2005). Feinberg, BJ, Ostroff, & Burke, WW (2005). The role of within-group agreement in understanding transformational leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , *78* , 471-488.

Fiedler, F.E., 1967, *A Theory of Leadership Effectiveness*, McGraw-Hill, New York.

French, J. and Raven, B., 1967, *The basis of social power*, in D. Cartwright and A. Zander (eds.), Group

Gellis, ZD (2001). Gellis, ZD (2001). Social work perceptions of transformational and transactional leadership in health care. *Social Work Research, 25* (1), pp. 17-25.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Greenberg J. & Baron RA., 1996 *Behavior in Organizations: Understanding & Managing The Human Side of Work,* Prentice Hall International Inc., p: 283 – 322.

Gronn, P. (1996). Gronn, P. (1996). From transactions to transformations: a new world order in the study of leadership. *Educational Management and Administration* , 24(1), pp. 7-30.

Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A. & Kepner, K. (2002). Hall, J., Johnson, S., Wysocki, A. & Kepner, K. (2002). Transformational leadership: the transformation of managers and associates. Kepemimpinan transformasional: transformasi dari manajer dan rekan. Retrieved August 3, 2006, from http://edis.ifas.ufl.edu Diakses 3 Agustus 2006, dari http://edis.ifas.ufl.edu

Harun Al-Rasyid. 1994. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.

H.A.R. Tilaar. 1998. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional (dalam perspektif abad 21),* Magelang: Tera Indonesia.

Hoyt, CL & Blascovich, J. (2003). Hoyt, CL & Blascovich, J. (2003). Transformational and transactional leadership in virtual and physical environments. *Small Group Research, 34* (6), pp. 678-715. Transformasional dan kepemimpinan transaksional dalam dan fisik lingkungan virtual *Group. Kecil Research, 34* (6), hal 678-715.

Israel, M. & Hay. Israel, M. & Hay. I. (2006). *Research Ethics for Social Scientists: between ethical conduct and regulatory compliance* . I. *(2006):. Penelitian Etika Sosial bagi Ilmuwan antara perilaku etis dan mematuhi peraturan.* London: Sage. London: Sage.

JE (Jnr) (2005):. Motivasi transaksional, karismatik, dan transformasional dan kepemimpinan tes pendahulunya 26-40. *Journal of Studi Kepemimpinan dan Organisasi,* 11 (4),.

Judge, TA & Piccolo, RF (2004). Hakim, TA & Piccolo, RF (2004). Transformational and transactional leadership: a meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology , 89* /5, pp. 755-768. dan transaksional kepemimpinan Transformasional: meta analitis uji-mereka. validitas kerabat *Journal of Applied Psychology, 89* / 5, hal 755-768.

Kelly, ML (2003, January 1). Kelly, ML (2003, 1 Januari). Academic advisers as transformational leaders. *The Mentor.* Retrieved August 3, 2006, from http://www.psu.edu/dus/mentor/030101mk.htm Akademik penasihat sebagai pemimpin transformasional,. *The* Diperoleh *Mentor.* 3 Agustus 2006 dari http://www.psu.edu/dus/mentor/030101mk.htm

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Leithwood, K. & Jantzi, D. (2000). Leithwood, K. & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration, 38* (2), p. Pengaruh kepemimpinan transformasional pada kondisi organisasi dan keterlibatan siswa dengan sekolah. *Jurnal Pendidikan Administrasi, 38* (2), p. 112. 112.

Lussier, RN & Achua, CF (2004). *Leadership: theory, application, skill development* (2nd ed.). Eagan, MN: Thomson-West. Lussier, RN & Achua, CF (2004) MN. *Kepemimpinan: teori, aplikasi keterampilan, pengembangan* (2nd ed.:). Eagan, Thomson-Barat.

Mastuhu, *Memberdayakan Sistem Pendidikan Islam*, Jakarta : Logos, 1999. cet. Ke-2.

Made Pidarta, 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Crt. II, Jakarta, Rineka Cipta.

Mamduh M. Hanafi. 1997. *Manajemen*, Yogyakarta, Unit Penerbitan dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

Moh. Nazir.2005, *Metode Penelitian.* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia

Muhaimin Abdul Mujib, 1993. *Pemikiran Pendidikan Islam,* Trigenda, Jakarta.

Muchlas M., 1998 *Perilaku Organisasi, dengan Studi kasus Perumahsakitan*, Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Rumahsakit, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Nana Syaodih S, Ayi Novi J., dan Ahman. 2006. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip dan Instrumen*). Bandung: Penerbit Rafika Aditama.

Naval Reserve Officers Training Corps. Naval Reserve Officer Training Corps. (undated). (Tanpa tanggal). Leadership and management: Transactional and transformational leadership. Diakses 29 Maret 2004 dari http://nrotc.wisc.edu/battalioncourses/naval

Nortcraft GB and Neale MA., 1990 *Organizational Behavior: A Management Challenge*, The Dryden Press, Rinehart & Winston Inc.

Odom, L. & Green, MT (2003). Law and the ethics of transformational leadership. *Leadership and Organization Development Journal* , *24* (1/2), pp. 62-69. Hukum dan etika *dan* kepemimpinan transformasional. *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Journal, 24* (1 / 2), hal 62-69.

Rice, JB (1993). Transactional and transformational leadership: an analysis of male and female leadership styles in Delaware public schools. Beras, JB (1993):. Transactional transformasional dan kepemimpinan analisis gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki di depan umum sekolah Delaware.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Abstract of EdD dissertation completed at Widener University, Pennsylvania. Edd abstrak disertasi selesai pada Widener University, Pennsylvania. Retrieved August 3, 2006 from http://muse.widener.edu/~egr0001/Dissertations/RiceW.html Diakses 3 Agustus 2006 dari http://muse.widener.edu/egr0001Dissertations/ Rice W.html

Robbins S., 1996 *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications.*, San Diego State Uniersity, Prentice Hall International Inc.

Sanders, JE (3rd), Hopkins, WE & Geroy, GD (2003). Sanders, JE (3 rd), Hopkins, KAMI & Geroy, GD (2003). From transactional to transcendental: toward an integrated theory of leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 9* (4), pp. 21-31.

Sheppard, P. (2002). Sheppard, P. (2002). Leading the turnaround: Lou Gerstner of IBM . Memimpin turnaround: Lou Gerstner dari *IBM. Wharton Leadership Digest . Kepemimpinan Wharton Digest.* Retrieved August 3, 2006, from http://leadership.wharton.upenn.edu/digest/02-03.shtml Diakses 3 Agustus 2006, dari http://leadership.wharton.upenn.edu/digest/02-03.shtml

Shin, SJ & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: evidence from Korea. *Academy of Management Journal, 46* (6), pp. 703-714. Shin, SJ & Zhou, J. (2003): Transformasional. Kepemimpinan, konservasi, dan kreativitas bukti dari Korea 703-714. *Academy of Management Journal, 46* (6), hlm.

Simic, I. (1998). Simic, I. (1998). Transformational leadership - the key to successful management of transformational organizational changes. *Facta Universitas* , 1(6), pp. 49-55.

Suharso dan Ana Retnoningsih, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Semarang: CV. Widya Karya.

Southwest Educational Development Laboratory. Laboratorium Southwest Pengembangan Pendidikan. (2004). (2004). Transformational Leadership. Kepemimpinan Transformasional. Retrieved August 3, 2006 from http://www.sedl.org/change/leadership/history.html Diakses 3 Agustus 2006 dari http://www.sedl.org/change/leadership/history.html

Spreitzer, GM, Perttula, KH & Xin, K. (2005). Spreitzer, GM, Perttula, KH & Xin, K. (2005). Traditionality matters: an examination of the effectiveness of transformational leadership in the United States and Taiwan. *Journal of Organizational Behavior , 26 ,* 205-227.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Stone, AG, Russell, RF, & Patterson, K. (2003). Batu, AG, Russell, RF, & Patterson, K. (2003). Transformational versus servant leadership – a difference in leader focus. *Servant Leadership Roundtable – October 2003* . Diakses 3 Agustus 2006 dari http://www.regent.edu/acad/cls/2003servantleadershiproundtable/stone.pdf

Tichy, NM & Devanna, MA (1986). *The Transformational Leader* . Tichy, NM & Wiley. New York, NY: John Wiley.

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan Penjelasannya, Yogyakarta: Media Wacana Press.

Yates, M. (2002) Genghis Khan. *LeaderValues* . Yates, M. (2002) Genghis Khan. *LeaderValues.* Retrieved August 3, 2006 from http://www.leader-values.com/historicalleaders/ Diakses 3 Agustus 2006 dari http://www.leader-values.com/historicalleaders/

<><><>

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.