

KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF KEPALA MADRASAH ALIYAH AL-AMIRIYYAH BLOKAGUNG

Zainal Abidin¹, Lutfi Wakhid², Ravilla Nafiah Salsabila³

Email: ad3ns@yahoo.co.id¹, lutfiwakhid1@gmail.com²,
salsabilaarhaz@gmail.com³

Prodi Manajemen Pendidikan Islam
IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi

Abstrak

Kepala madrasah merupakan pemimpin pada satuan pendidikan. Keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah disandarkan kepada salah satu teori atau model kepemimpinan. Kepemimpinan transformatif adalah kepemimpinan yang mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai tujuan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di MA Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. penelitian menggunakan data primer yang berasal dari hasil wawancara dan observasi serta data sekunder yang berasal dari dokumen. Jenis penelitian ini menggunakan studi kasus. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan transformatif kepala madrasah di MA Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Kepala madrasah sebagai agen pembaharuan atau perubahan mampu meningkatkan jumlah siswa yang mendaftar, 2) Kepala madrasah sebagai Tauladan mampu bersikap disiplin dan optimis dalam setiap urusan, 3) Kepala sekolah sebagai pendorong kinerja bawahan mampu meningkatkan semangat bawahan dengan cara pemberian reward atau pujian terhadap bawahannya yang aktif dan juga mampu membangun semangat terhadap guru yang pasif dengan cara memberikan motivasi, 4) Kepala madrasah mampu mengatasi masalah dengan cara menjadi penengah dan pengambil keputusan melalui musyawarah dan menerima gagasan dari pihak manapun, serta meminta solusi langsung dari para bawahannya, 5) Kepala madrasah mampu meningkatkan kemampuan dengan cara terus mengasah kemampuannya melalui pelatihan-pelatihan khusus, tidak hanya itu juga turut meningkatkan kualitas bawahannya agar mutu pembelajaran dimadrasah terjamin, 6) kepala madrasah mampu bertindak menurut sistem nilai dengan bertanggung jawab penuh terhadap setiap urusan lembaga.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformatif, Kepala Madrasah

Abstract

The head of the madrasa is the leader in the education unit. The success of the principal's leadership is based on one theory or model of leadership. Transformative leadership is leadership that is able to change the energy of resources, both people, instruments, and situations to achieve goals. This study used qualitative research methods. This research was conducted at MA Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. The research data uses primary

data derived from interviews and observations and secondary data derived from documents. This type of research uses case studies. The purpose of this study was to determine the transformative leadership of the madrasah principal at MA Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi. The results of this study indicate: 1) The principal as an agent of renewal or change is able to increase the number of students who register, 2) The principal as a role model is able to be disciplined and optimistic in every matter, 3) The principal as a driver of subordinate performance is able to increase the morale of subordinates by giving rewards or praise to their subordinates who are active and also able to build enthusiasm for passive teachers by providing motivation, 4) The principal is able to overcome problems by being a mediator and decision maker through deliberation and accepting ideas from any party, and asking for solutions directly from their subordinates, 5) The madrasah principal is able to improve his abilities by continuously honing his abilities through special training, not only that, he also increases the quality of his subordinates so that the quality of learning in the madrasa is guaranteed, 6) the madrasah principal is able to act according to the value system with respect full responsibility for every affairs of the institution.

Keywords: *Transformative Leadership, Head of Madrasah*

A. Pendahuluan

Pada zaman modern ini berbagai tantangan dan ancaman yang datang silih berganti memerlukan keteguhan sikap dan kecerdasan menangkap peluang dan merancang masa depan. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang sesuai dengan kondisi, yaitu memiliki komitmen kualitas dan selalu memperbaharunya sesuai dengan tuntutan *stakeholders*. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat tiga jenis kepemimpinan yang dipandang representatif dengan tuntutan era *desentralisasi*, yaitu kepemimpinan *transaksional* kepemimpinan *transformasional*, kepemimpinan *visioner*. Ketiga kepemimpinan ini memiliki titik konsentrasi yang khas sesuai dengan jenis permasalahan dan mekanisme kerja yang diserahkan pada bawahan.

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang dihadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengatualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri,

tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.

Kepemimpinan transformatif adalah kemampuan pemimpin dalam mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda, misalnya merubah visi menjadi realita, mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual, dan lain sebagainya (Rosmiati dan Kurniadi, 2011: 149). Tidak hanya itu, pemimpin transformatif juga selalu berpikiran terbuka yakni dengan menerima usulan terkait metode baru yang meningkatkan standar lembaga dari berbagai pihak khususnya tenaga kependidikan dalam lembaganya.

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan ruhani anak didik menuju terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran tertentu (Kompri, 2015: 15). Hal ini juga didukung oleh Musthofa Al-Gholayain dalam kitab Idhotun Nasyi'in (1421: 297) yakni:

الْتَرْبِيَةُ هِيَ غَرْسُ الْأَخْلَاقِ الْفَاضِلَةِ فِي نُفُوسِ النَّاشِئِينَ

Artinya: *“pendidikan adalah usaha menanamkan akhlak terpuji dalam jiwa anak-anak”*

Pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang ataupun kelompok dalam upaya mendewasakan manusia melalui sebuah pengajaran maupun pelatihan.

MA Al-Amiriyyah Blokagung merupakan madrasah swasta yang berada di naungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Karena kepemimpinan kepala madrasah di MA Al-Amiriyyah kini mulai menerapkan gaya kepemimpinan transformatif untuk menciptakan pembaharuan, maka penulis meneliti lebih lanjut lagi tentang bagaimana cara penerapan gaya transformatif yang dilakukan kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah ini.

Kepemimpinan transformatif memiliki beberapa indikator, yakni: 1) agen pembaharuan, 2) menjadi tauladan, 3) mendorong kinerja bawahan 4) bertindak menurut sistem nilai, 5) selalu meningkatkan kemampuan, 6) bisa mengatasi masalah rumit. Sebagai agen pembaharuan, kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagung selalu berpikir visioner, yakni selalu berpikir kedepan sesuai perkembangan zaman. Beliau bertanggung jawab akan keunggulan madrasah. Kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah bapak Ahmad Fauzan S.Pd.I.,S.Pd berperan sebagai agen pembaharuan dalam visi yang tampak yakni mempunyai upaya untuk meningkatkan jumlah siswa yang mendaftar di MA Al-Amiriyyah, beliau selalu berusaha untuk mengenalkan madrasah kepada khalayak umum khususnya pada dunia diluar pesantren. Sebagaimana telah dijelaskan oleh bapak Adi Suraya S.Pd. selaku anggota TPM (Tim Pengendali Mutu) madrasah sekaligus guru biologi:

“Hal yang terpenting kita kenalkan, promosikan ke orang luar tentang MA Al-Amiriyyah, seperti kemarin kita promosi ke sekolah-sekolah yang ada diluar pesantren dengan dikirimkan 4 mobil yang diketuai guru lalu siswa-siswi yang mempromosikan, datang ke kelas-kelas disekolah yang dituju ”(sumber wawancara, 28 Maret 2022).

Hal serupa juga turut disampaikan oleh bapak Ahmad Fauzan S.Pd.I.,S.Pd selaku kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagung:

“dari kemarin pihak madrasah mengutus beberapa guru dan osis untuk mengenalkan MA Al-Amiriyyah ke sekolah-sekolah yang ada diluar sekaligus mempromosikan pesantren juga, selain itu kita dari pihak madrasah juga mengenalkan MAA melalui media social, seperti facebook, instagram, dan lain-lain. Karena zaman sekarang mbak, media social itu lebih cepat tersebar daripada cara manual seperti promosi dari satu sekolah ke sekolah lainnya, namun cara promosi manual seperti itu juga masih kita lakukan, dan selain kedua cara tersebut kita juga membuat banner yang dipasang dijalan-jalan sekitar 4 banner kayaknya.”(sumber wawancara, 28 Maret 2022).

Selain itu, beliau juga Menjadi Tauladan. Sebagai tauladan yang baik dimadrasah, kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah selalu bersikap disiplin dan optimis dalam setiap urusan dan tugasnya. Beliau selalu meningkatkan

pengetahuannya secara terus menerus dan disiplin dalam setiap kegiatan pendidikan yang telah dijadwalkan dimadrasah. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh bapak Adi Suraya S.Pd. selaku guru biologi dan anggota TPM (Tim Pengendali Mutu), bahwa:

“jadi setiap hari sebelum asmaul husna kita breafing dulu dikantor, setelah itu baru pembacaan asmaul husna bersama-sama, paling tidak jam 07.20 sudah ada dikantor, pak Fauzan ini yang paling rajin, meskipun hanya sendiri beliau tetap asmaul husna” (sumber wawancara 28 Maret 2022).

Selain itu, bu Ulya Ilmaya S.Pd. selaku guru matematika juga menambahi, bahwa:

“berangkatnya selalu awal dan mimpin breafing dulu setiap harinya meskipun guru-guru yang datang masih sedikit, beliau tetap aktif setiap hari, beliau juga perhatian dengan guru-guru, tenaga kependidikan lainnya, dan siswa-siswi MA Al-Amiriyyah dan menangani masalahnya sendiri, beliau adalah pemberi contoh yang baik guru-guru jadi termotivasi untuk mengikuti kebiasaan beliau.”(sumber wawancara, 31 Maret 2022).

Beberapa data tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah menerapkan gaya transformatif maka, tema ini layak untuk dijadikan penelitian lebih lanjut untuk menginspirasi seluruh pihak. Kemudian pada penelitian ini, peneliti fokus pada: “Bagaimana kepemimpinan transformatif kepala madrasah di MA Al-Amiriyyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022?”

1. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif atau transformasional berasal dari dua kata, kepemimpinan dan transformatif. Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi bawahan (Djafri, 2016: 1). Menurut Sudarman Danim (2009: 59), asal kata transformatif dalam bahasa inggris yaitu “to transform” (mentransformasikan) yang berarti mengubah suatu hal menjadi hal lain yang berbeda.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan dimana kepala madrasah mampu melakukan perubahan

dalam diri individu untuk mencapai performa terbaik melalui kharisma, pemberian stimulasi intelektual, motivasi, dan perhatian pada individu. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu memberikan dampak baik terhadap manajemen dan pengelolaan sekolah.

Kepemimpinan transformatif merupakan model kepemimpinan yang mana si pemimpin dapat menciptakan perubahan-perubahan untuk mempengaruhi bawahannya agar termotivasi melakukan pekerjaannya melebihi apa yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan harapan pendidikan. Para pemimpin transformatif berusaha menimbulkan kesadaran bawahannya dengan menaikkan nilai-nilai yang relevan seperti sifat jujur, adil, dan bertanggung jawab.

Menurut Robbin dalam Amin Haris (2018: 129) menegaskan bahwa kepemimpinan transformatif ialah bentuk kepemimpinan yang mengilhamkan serta mencurahkan perhatian pada hal-hal seperti kebutuhan pengembangan diri pengikutnya secara individual. Mereka merubah kesadaran para pengikut atau bawahannya terhadap persoalan yang sedang dihadapi dengan cara membantu mereka memandang suatu masalah yang lama dengan pandangan atau dengan cara-cara baru, mampu menggairahkan, membangkitkan, serta mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya yang ekstra demi mencapai tujuan dalam kelompok.

Kepemimpinan transformatif memberikan suatu kontribusi pada kepemimpinan yang memiliki tipe kharismatik yakni orang-orang yang mampu memotivasi orang lain untuk mengorbankan kepentingan pribadi mereka sendiri demi kepentingan kelompok (Amin Haris, 2018: 128). Pemimpin yang transformatif adalah pemimpin yang mampu menjadi suri tauladan, memotivasi, dan selalu menginspirasi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, serta menjadikan bawahan seperti partner kerja dengan memposisikan mereka sesuai kompetensi yang dimiliki dari masing-masing pekerja. Pemimpin transformatif selalu berusaha menggapai keberhasilan dibandingkan berusaha menghindari kegagalan, membangkitkan semangat dengan

kharismanya, memberikan perhatian tiap individu, memberikan monitoring perorangan, memperlakukan semua anggota secara sama, memberikan rangsangan intelektual dengan cara membangkitkan pemahaman atas masalah yang dihadapi dan memahami solusi bagi para pengikut, mengutarakan peluang yang ada, ancaman, kekuatan, dan kelemahan organisasi, serta menggugah imajinasi dan juga menciptakan wawasan (Amin Haris, 2018: 128).

Jadi, kepemimpinan transformatif adalah seni memimpin untuk mengubah sesuatu hal yang awalnya biasa saja menjadi hal-hal yang luar biasa. Sebagaimana yang telah dilakukan pemimpin yang transformatif yakni memperbaiki kualitas pendidikan di lembaganya dengan cara mentransformasikan seluruh bagian dalam lembaga.

2. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformatif

Berikut adalah ciri kepemimpinan transformatif menurut Danim dan Suparno (2009: 57), yaitu:

a. Karismatik

Salah satu karakteristik pemimpin transformasional adalah berkarisma. Pemimpin yang berkarisma biasanya sosok pemimpin yang percaya diri dan mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain atau pengikutnya. Pemimpin yang berkarisma pada umumnya dicintai dan mendapat kepercayaan dari pengikutnya. Karena adanya perasaan saling mempercayai antara pemimpin dan pengikutnya, maka pengikut atau bawahan akan bersedia untuk melakukan apa saja untuk pemimpin. Loyalitas pun tercipta karena adanya rasa saling percaya ini.

Pemimpin karismatik merupakan pemimpin yang dapat membangkitkan empati dan mampu mewujudkan motivasi dengan berkomitmen pada visi, filosofi, serta gaya mereka kepada para bawahannya. Mustopadidjaja dalam Amin Haris (2018: 129) menambahkan bahwa kharisma secara tradisional selalu dipandang sebagai hal yang bersifat inheren serta hanya dimiliki oleh pemimpin kelas dunia, namun penelitian membuktikan bahwa kharisma juga

dapat dimiliki oleh pemimpin dari level bawah dalam sebuah organisasi atau lembaga. Pemimpin yang memiliki sebuah ciri tersebut akan dengan mudah memperlihatkan kemampuan, visi, keahlian, juga tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi atau lembaga. Pemimpin khariskamik inilah yang dijadikan sebagai idola, tauladan, serta model panutan oleh bawahan.

b. Inspiratif

Pemimpin transformatif akan selalu bertindak dalam memotivasi dan memberikan inspirasi terhadap bawahannya mealui pemberian suatu arti dan juga tantangan terhadap tugas bawahannya. Bawahannya diberi agar berpartisipasi secara optimal dalam hal gagasan, mengenai visi keadaan lembaga masa depan yang telah menjanjikan harapan yang jelas dan juga transparan. Pengaruhnya diharapkan bisa meningkatkan semangat kelompok, optimisme dan antusiasisme sehingga harapan itu menjadi penting dan bernilai bagi mereka juga perlu direalisasikan dengan cara berkomitmen yang tinggi. Pemimpin inspiratif adalah pemimpin yang mampu menginspirasi para bawahannya baik dengan sikapnya, tutur katanya, atau lain sebagainya. Ia mampu menjadi suri tauladan yang baik untuk para bawahannya.

c. Adanya rangsangan intelektual

Pemimpin mendorong bawahannya untuk memikirkan cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam pengaruhnya ini diharapkan bahwa bawahan merasa pemimpinnya menerima serta mendukung mereka untuk memikirkan cara kerja mereka. Pengaruh positif lebih jauh yakni menimbulkan semangat belajar yang tinggi.

Pemimpin yang memiliki rangsangan intelektual adalah pemimpin yang cerdas dalam membangun organisasi belajar, memiliki sikap yang rasional, dan dapat memecahkan masalah dengan teliti. Melalui gaya kepemimpinan transformasional inilah seorang pemimpin akan menstimulasi ide- ide cemerlang yang inovatif dari pengikutnya. Pemimpin juga akan mengajak pengikutnya untuk

menjadi lebih kreatif dan profesional untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

d. Pertimbangan yang diindividualkan

Pimpinan selalu memberikan perhatian pribadi pada bawahannya, memperlakukan bawahan sebagai pribadi yang utuh menghargai sikap peduli mereka pada lembaga atau organisasi. Pengaruhnya terhadap bawahan yakni bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan dengan baik oleh atasannya.

Pemimpin berhubungan dengan orang lain (bawahan) secara personal, mempertimbangkan kebutuhan mereka, kemampuan, dan aspirasi, mendengarkan dengan penuh perhatian, pengembangan lebih lanjut mereka, menasihati, mengajar dan melatih. Pemimpin yang dapat memberikan motivasi pada para bawahannya, serta melatih, menasihati, perhatian, dengan demikian pemimpin memperlakukan para tenaga kependidikannya dengan secara individual.

Amin Haris (2018: 130) menambahi ciri-ciri kepemimpinan transformatif tersebut menjadi 5 bagian, yakni: *idealized influence*, pemimpin dengan tipe ini selalu berupaya mempengaruhi bawahannya dengan komunikasi langsung melalui cara menekankan nilai-nilai yang penting, asumsi, keyakinan, komitmen, dan memiliki tekad agar mencapai tujuan, mempertimbangkan akibat suatu moral serta etik dalam setiap keputusan.

Menurut Danim (2009: 53) berikut adalah ciri-ciri seorang pemimpin yang telah berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformatif: (1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan; (2) Pemberani; (3) Percaya pada orang lain; (3) Bertindak karena sistem nilai; (4) Selalu meningkatkan kemampuannya; (5) Mampu menghadapi situasi rumit, tidak jelas dan tidak menentu; (6) Memiliki visi ke depan atau visioner.

3. Indikator Kepemimpinan Transformatif

Menurut Danim dan Suparno dalam Bambang Wiyono (2019: 78) kepemimpinan transformatif mempunyai beberapa berikut:

a. Pembaharu

Pemimpin transformatif harus bisa menjadi pembaharu didalam organisasinya yang mana akan adanya perubahan-perubahan untuk hal-hal yang bersifat positif bagi organisasinya. Perubahan bisa dilakukan melalui tindakan berbeda dari sebelumnya, dengan perubahan itulah akan timbul pembaharuan dalam organisasi.

Winardi dalam Bambang Wiyono (2019: 79) menjelaskan bahwa perubahan organisasi merupakan tindakan menyusun kembali strategi dari kondisi masa kini menuju kondisi masa depan sesuai dengan yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitas. Hal ini sejalan dengan Hadist dalam kitab Idhotun Nasyi'in karya Musthofa Al-Ghalayain (1421: 87)

التَّجَدُّدُ سُنَّةٌ طَبِيعِيَّةٌ لِذَلِكَ كَانَ اللَّهُ سُبْحَانَهُ يُرْسِلُ الرُّسُلَ الْوَاحِدَ إِثْرَ الْوَاحِدِ حَتَّى يُجَدِّدَ

وَتَدْعُو إِلَيْهَا الْحَاجَةُ دَالِلُ الْآخِرِ مَعْلَمٌ مَا جَاءَ بِهِ السَّابِقُ مَعَ زِيَادَاتٍ تَقْتَضِيهَا الْحَالُ

Artinya: “Pembaharuan adalah hukum Allah yang diberlakukan dalam kehidupan di alam ini. Allah SWT mengutus beberapa utusan, seseorang demi seorang, yang satu diganti oleh yang lain. Utusan baru yang menggantikan utusan yang lama dengan beberapa tambahan yang sesuai dengan tuntutan keadaan dan kebutuhan umat”.

b. Menjadi Tauladan

Pemimpin yang transformatif harus bisa menjadi teladan untuk para bawahannya. Menjadi tauladan yakni dapat memberikan contoh yang baik dalam setiap bidang, baik kedisiplinan, bersikap, dan lain sebagainya. Keteladanan pemimpin dalam setiap aspek sangat penting. Pemimpin yang mampu menjadi tauladan yang baik bagi para bawahannya berarti mampu mencontoh Nabi Muhammad SAW, sebagaimana disinggung dalam Al-Qur'an surah Al Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ

وَ ذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”* (QS. Al Ahzab: 21)

c. Mendorong Kinerja Bawahan

Pemimpin transformatif harus mampu mendorong kinerja bawahan, maksudnya pemimpin harus menjadi motivator untuk selalu memotivasi bawahannya. Peran pemimpin dalam memberikan semangat pada para bawahan sangatlah penting, karena untuk menjaga stabilitas kerja tenaga kependidikan dalam sebuah organisasi agar dapat berjalan lancar.

Cara memotivasi bisa dengan berbagai macam cara sesuai dengan kebutuhan dan kreativitas pemimpin, misalnya dengan cara mensupport, pemberian reward, menyediakan pelatihan khusus, dan lain sebagainya. Semakin sering pemimpin memberikan motivasi untuk bawahan, maka akan semakin baik pula hubungan antar pemimpin dan bawahannya.

d. Bertindak Menurut Sistem Nilai

Bertindak menurut sistem nilai maksudnya pemimpin yang transformatif selalu bertanggung jawab dalam setiap urusan organisasi, misalnya saat pengambilan keputusan, menggerakkan bawahannya, mengatasi seluruh kesulitan-kesulitan organisasi, selalu disepakati bersama-sama dengan didasari sistem nilai yang berlaku dan tidak bersikap arogan sedikitpun.

Dalam hal ini sejalan dengan hadist dalam kitab Idhotun Nasyi'in karya Musthofa Al-Gholayain (1421: 194)

أَلْقِيَاءُ بِلَوَاجِبِ مِنَ الْمَنَافِعِ الْمَشْتَرَكِ فِيهَا الَّتِي يُعَوِّدُ نَفْعَهَا عَلَى الْقَائِمِ بِهَا كَمَا يُعَوِّدُ

عَلَى غَيْرِهِ

Artinya: “melaksanakan kewajiban bisa mendatangkan manfaat secara umum dan merata. Manfaat tidak hanya kembali pada diri orang yang bersangkutan, tetapi juga kembali kepada orang lain”.

Sistem nilai yang dimaksud ialah keyakinan atau sebuah kepercayaan yang menjadi dasar untuk setiap orang dan setiap kelompok dalam memilih tindakan.

e. Selalu Meningkatkan Kemampuan

Pemimpin yang transformatif selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus. Kemampuan seorang pemimpin harus selalu ditingkatkan karena untuk menyesuaikan perkembangan zaman yang tidak pernah berhenti. Dengan terus mengasah pengetahuannya dalam segi ilmu dan teknologi, maka seorang pemimpin akan dapat mempertahankan eksistensi organisasinya sesuai dengan perkembangan kemajuan.

f. Bisa Mengatasi Masalah Rumit

Dalam setiap organisasi, pasti akan berhadapan dengan berbagai macam masalah, tidak menutup kemungkinan saat mencapai tujuan penting yang menjadi rencana di sebuah organisasi, masalah bisa muncul baik dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Pemimpin yang mampu mengatasi setiap permasalahan disebut juga pemimpin yang bijaksana. Adil dalam menangani masalah yang ada serta dalam mengambil keputusan terhadap masalah tersebut.

Hal ini sesuai dengan Al-Qur'an Surah An-Nisa' ayat 135

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ
 أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ. إِنْ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ
 أَوْلَىٰ بِهِمَا. فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا. وَإِنْ تَلَوُّوا أَوْ تَعْرِضُوا

فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.”* (QS. An Nisa’: 135)

4. Unsur Kepemimpinan Transformatif

Sebagaimana pendapat Danim (2009: 56), ada tiga unsur kepemimpinan transformatif, yakni:

a. Strategi

Strategi adalah kemampuan seseorang dalam menetapkan arah melalui cara-cara tertentu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Salah satu keunggulan yang harus ditampilkan oleh pemimpin atau kepala madrasah adalah kemampuannya untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang maju dan berdampak pada rekulturasasi madrasah. Strategi kepala madrasah bisa berupa rencana untuk mencapai misi atau tujuan, membangun visi, menterjemah misi dan visi kedalam aksi, mengembangkan komitmen bersama untuk peningkatan prestasi kerja, dan penerapan strategi secara operasional keorganisasian.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya adalah kemampuan seseorang dalam mengelola pendidikannya. Kemampuan kepala madrasah dalam memimpin terlihat dari terealisasinya semua program madrasah dengan strategi sesuai situasi yang sedang dihadapinya. Kepala madrasah yang sejati dapat mempengaruhi bawahannya dan diakui secara terang-terangan oleh para bawahannya,

menciptakan lingkungan kondusif, mempertahankan kejayaan madrasah, membuat cara kerja menjadi lebih mudah, dan memotivasi anggota komunitas madrasah untuk mengkaderkan dirinya menjadi pemimpin dimasa yang akan datang.

c. Budaya

Budaya merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk menerapkan strategi, paham dengan budaya kerja yang ada, adil, dapat menerima perubahan dengan mudah, menjadi suri tauladan yang baik, dan dapat menumbuhkan semangat kerja para tim.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini juga disebut penelitian naturalistik (natural setting) karena kondisi yang alamiah saat dilakukannya penelitian (Sugiyono, 2016: 8) yakni metode yang bertujuan untuk mendapatkan data mendalam, data harus mengandung makna. Maka dari itu, pada metode penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2016: 9). Jenis penelitian ini yakni studi kasus.

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data diambil dari hasil observasi dan informan oleh kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan MA Al-Amiriyyah Blokagung. Informasi yang diberikan lengkap dengan data sekunder melalui dokumentasi berupa dokumentasi tertulis, arsip, sejarah, catatan resmi, dan foto atau gambar yang akan mendukung peneliti dalam menghasilkan data yang komplit. Untuk mendapatkan data yang mendalam, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data secara triangulasi atau gabungan. Triangulasi teknik adalah pengumpulan data menggunakan berbagai macam cara untuk sumber yang sama. Cara tersebut, antara lain: 1.) observasi, 2.) wawancara, dan 3.) dokumentasi. Analisis data yang diterapkan, yakni: 1.) Data reduction (reduksi data), 2.) Data display (penyajian data), 3.) Conclusion drawing/ verifikasi kesimpulan.

C. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti kepemimpinan transformatif Kepala Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagung diantaranya yaitu:

1. Sebagai agen pembaharuan atau Perubahan

Kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagung sebagai pemimpin yang transformatif menjadi agen pembaharuan dilembaganya dengan menciptakan perubahan-perubahan positif dari tahun-tahun sebelumnya dan juga sangat mempertimbangkan kondisi dan situasi serta potensi yang ada maupun sumber daya. Pembaharuan yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni:

a. Promosi madrasah door to door

Promosi madrasah ini tidak hanya dilakukan disekolah dalam lingkungan pesantren saja, namun juga dilakukan disekolah luar pesantren. Dengan dipimpin beberapa guru, siswa siswi anggota osis aktif mempromosikan secara langsung ke sekolah-sekolah dengan dibekali laptop dan layar proyektor.

b. Promosi madrasah melalui media sosial

Zaman modern ini media sosial telah menjadi kebutuhan manusia baik kalangan remaja ataupun orang tua. Karena media sosial sangat menguntungkan, maka madrasah menggunakan media sosial untuk melakukan promosi. Media sosial yang digunakan madrasah untuk promosi yakni facebook, instagram, dan lain-lain, hal ini karena pengguna *FB* dan *IG* sebagian besar adalah remaja. Pihak madrasah mengupload kegiatan-kegiatan dalam madrasah di media sosial untuk menarik perhatian orang-orang.

Kemampuan pemimpin dalam membuat perubahan didefinisikan oleh Sudarwan Danim dan Suparno sebagai pemimpin transformatif yang mampu menjalankan peran sebagai pembaharuan. Transformasi esensinya adalah mengubah esensi menjadi energi nyata. Kepala madrasah yang mampu mentransformasikan perubahan potensi institusi menjadi energi dalam peningkatan mutu dan hasil

belajar siswa (Danim dan Suparno, 2009: 50). Dalam hal ini sejalan dengan kitab Idothun Nasyi'in:

اَلتَّجَدُّدُ هُوَ الْحَيَاةُ وَهُوَ سُنَّةُ عَامَّةٍ فِي كُلِّ حَيٍّ

Artinya: “pembaharuan adalah kehidupan, ia merupakan hukum alam yang telah ditentukan Allah berlaku dalam kehidupan segala sesuatu”.

2. Sebagai Figur Tauladan

Kesungguhan kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah untuk menciptakan perubahan pada bawahannya menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu untuk selalu bersikap baik, disiplin, dan semangat dalam setiap urusan. Berikut adalah usaha kepala madrasah untuk menjadi tauladan:

a. Disiplin

Kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala madrasah ini berupa sikap aktifnya untuk datang ke madrasah dengan tepat waktu.

b. Semangat

Semangat yang tinggi kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah terlihat dari kesehariannya di aliyah, yakni selalu datang lebih awal ke madrasah dan memimpin breafing terlebih dahulu, meskipun masih banyak guru yang berangkat telat dan kepala madrasah hanya sendiri ataupun berdua dengan wakilnya, namun beliau tetap semangat untuk selalu berangkat lebih awal dan memimpin breafing pagi meski guru-guru yang datang hanya sedikit.

Kemampuan kepala madrasah dengan bersikap disiplin dan semangat inilah yang akan membantunya menggiring energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi agar mencapai tujuan reformasi sekolah (Danim dan Suparno, 2009: 59).

Marno menjelaskan bahwa salah satu peranan kepala madrasah dalam kepemimpinan yakni kepribadian dan sikap aktifnya dalam mencapai tujuan. Mereka aktif dan juga reaktif. Kemampuan pemimpin bersikap disiplin dan aktif adalah peran pemimpin

transformatif. Karena dengan hal itu kepala madrasah dapat membangun semangat bawahannya, tentang keteladanan ini sejalan dengan Al-Qur'an surah Al Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَ ذَكَرَ

اللَّهُ كَثِيرًا

Artinya: *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”* (QS. Al Ahzab: 21).

3. Mendorong Kinerja Bawahan

Pemberian reward atau pujian terhadap bawannya menjadi salah satu cara kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah untuk mendorong kinerja bawahannya, mendorong semangat para tenaga kependidikan agar terus melaksanakan tugasnya sesuai keinginan madrasah atau bahkan lebih dari apa yang menjadi target madrasah.

Pemberian reward atau hadiah tersebut berupa pulsa seharga 100.000 sampai 200.000 untuk guru yang aktif. Kriteria guru yang aktif yakni wali kelas yang mampu mengondisikan seluruh anggota kelas untuk melunasi pembayaran SPP 100% dalam sebulan. Reward berupa pulsa ini diberikan pada akhir bulan setiap sebulan sekali.

Hal ini sejalan dengan pendapat Danim dan Suparno dalam Bambang Wiyono (2019: 78) yakni pemimpin transformatif lebih memotivasi bawahannya untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya diharapkan, dengan itu pemimpin transformatif memotivasi para bawahannya dengan cara pendekatan yang lebih santai, tidak otoriter.

4. Berupaya Mengatasi Masalah

Dalam setiap lembaga pendidikan, tentu ada masalah-masalah baik internal maupun eksternal, hal ini yang akan menjadi penghambat dalam lembaga, kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagung menjadi penengah dan pengambil keputusan dengan cara bermusyawarah dan

menerima gagasan dari pihak manapun, menampung segala permasalahan dan tidak sungkan untuk meminta solusi dari bawahannya.

Kepala madrasah biasanya melakukan musyawarah saat rapat, baik rapat mingguan atau saat breafing pagi sebelum pembacaan asmaul husna. Dalam musyawarah inilah seluruh pihak madrasah mengatasi masalah dengan bersama-sama, saling sharing dan memberi usulan berupa solusi. Kepala madrasah sering melakukan musyawarah dengan wakil kepala madrasah.

Pemimpin transformatif seperti yang telah disebutkan Danim dan Suparno dalam Bambang Wiyono (2019: 79) adalah pemimpin yang mampu memberi arahan terhadap bawahannya sehingga bawahannya merasa nyaman sehingga terjalinnya hubungan yang baik antar kepala madrasah dan bawahannya. Tentang musyawarah sejalan dengan pesan Al-Qur'an:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: *“dan (bagi) orang-orang yang memenuhi seruan Tuhan dan menegakkan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan jalan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang telah Kami berikan kepada mereka”* (QS. As-Syuara: 36-38)

Menurut Mulyasa dalam Danim dan Suparno (2009: 51), kegagalan dan keberhasilan suatu lembaga banyak ditentukan oleh pemimpinnya, karena pemimpin merupakan pengendali serta penentu arah untuk menuju tujuan lembaga yang akan dicapai.

5. Selalu meningkatkan Kemampuan

Kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagung yang juga selalu meningkatkan kemampuannya baik dalam segi ilmu ataupun pengalaman. Beliau terus mengasah kemampuannya melalui pelatihan-pelatihan khusus,

tidak hanya itu, beliau juga turut meningkatkan kualitas bawahannya agar mutu pembelajaran dimadrasah terjamin.

Selain pelatihan khusus untuk kepala madrasah, madrasah aliyah juga mengadakan LDKS (Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa) dari banyuwangi untuk membina anak-anak osis. Dengan pelatihan inilah kepala madrasah berusaha menanamkan jiwa kepemimpinan dalam diri siswa siswinya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Danim dan Suparno dalam Bambang Wiyono (2019: 80) bahwa pemimpin yang transformatif adalah pemimpin yang selalu berusaha meningkatkan kemampuan baik dirinya/tenaga kependidikan dalam lembaganya dan terus optimis melakukan perubahan meningkatkan mutu madrasah. Dalam hal ini sejalan dengan Q.S Ar-Ra'd ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: *“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”*

6. Bertindak Menurut Sistem Nilai

Kepala Madrasah Aliyah al-Amiriyyah Blokagung bertanggung jawab penuh dalam setiap urusan. Sikap disiplin beliau lah yang menunjukkan bahwa beliau bertindak menurut sistem nilai atau bisa disebut telah bertanggung jawab. Selain itu, beliau juga tidak hanya memikirkan tugasnya saja, namun beliau juga perhatian terhadap para bawahannya, yakni beliau sering menanyakan ke guru-guru perihal kendala atau kesulitan apa yang dialami para guru dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan lalu memberikan arahan untuk mempermudah kesulitan yang dialami guru tersebut.

Dalam hal ini sejalan dengan hadist dalam kitab Idhotun Nasyi'in karya Musthofa Al-Gholayain (1421: 194)

الْقِيَامُ بِلَوَاجِبٍ مِنَ الْمَنَافِعِ الْمَشْتَرَكِ فِيهَا الَّتِي يُعَوِّدُ نَفْعَهَا عَلَى

الْقَائِمِ بِهَا كَمَا يُعَوِّدُ عَلَى غَيْرِهِ

Artinya: “melaksanakan kewajiban bisa mendatangkan manfaat secara umum dan merata. Manfaat tidak hanya kembali pada diri orang yang bersangkutan, tetapi juga kembali kepada orang lain”

D. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala madrasah di Madrasah Aliyah al-Amiriyyah Blokagung meliputi: 1) Agen pembaharuan atau Perubahan: peningkatan jumlah siswa yang mendaftar, 2) Menjadi Tauladan: disiplin dan optimis dalam setiap urusan, 3) Mendorong Kinerja Bawahan: Pemberian reward atau pujian terhadap, 4) Mengatasi Masalah: musyawarah, 5) Meningkatkan Kemampuan : adanya pelatihan-pelatihan khusus, 6) Bertindak Menurut Sistem Nilai: bertanggung jawab.

Dengan kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa kepala Madrasah Aliyah al-Amiriyyah Blokagung telah menerapkan gaya kepemimpinan transformatif, artinya kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyyah sudah memiliki pemimpin transformatif.

E. Daftar Pustaka

- Al-Qur'an dan Terjemahnya*. 1985. Jakarta: Departemen Agama RI., Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an
- Asmani, Jamal (2012), *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah*, DIVA Press (anggota IKAPI).
- Creswell. John w. 2015. *Penelitian Kualitatif Dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Denim, Sudarwan Dan Suparno. 2009. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Djafri, Novianty. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Budi Utama
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Haris, Amin. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Idi Jahidi & Muh Hafidz, *Transformasional Leadership Dan Servant Leadership: Tantangan Kepemimpinan Dalam Menghadapi Era Global*, Cosmogov: Jurnal Ilmu Pemerintahan , Vol. 3 No. 2
- Kuswaeri, Iwa. 2016. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*. TARBAWI. Volume 2, No. 2
- Kompri. 2015. *Manajemen Madrasah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Kusumastuti, Adi dan A. Mustamil Khoiron. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marno Dan Triyo Supriyatno. 2013. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung. Refika Aditama.
- Mulyasa, E, (2007), *Menjadi Sekolah Professional Kepala*, (Bandung: Rosda Karya).
- Ningsih, Sukarti. 2020. *Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1.
- Rahmat Hidayat Dan H. Candra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: PT. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarwan, Denim, (1998), *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional*, (Jakarta) Hal 67.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Wiyono, Bambang. 2019. *Hakikat Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, (Online), Volume 2, No. 2,