

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan bagi Generasi Muda

Muhammad Mursyidul Azmi¹, Uslarika Hida Rahma², Aliza Fitra Zulfiana³
Fakultas Psikologi^{1,2,3} (Universitas Merdeka Malang)
azmi.mursyidul@unmer.ac.id¹, rahma.hida@unmer.ac.id²,
20090000160@student.unmer.ac.id³

Abstract

Transformational leadership is a leadership pattern that provides opportunities or encourages all elements within the school to always work based on noble values so that there is no compulsion to work to achieve the school's ideal goals. The aim of this research is to determine the transformational leadership components of the head of MI Ma'arif NU Sungegeneng in improving the quality of education for the younger generation. The focus of this research is (1) the implementation of transformational leadership by the madrasa head at MI Ma'arif NU Sungegeneng (2) the school principal's efforts to improve the quality of education at MI Ma'arif NU Sungegeneng. This research is a qualitative descriptive study. The research results show that the transformational leadership of the head of MI Ma'arif NU Sungegeneng includes 4 components (1) idealized influence (2) inspirational motivation (3) intellectual stimulation (4) individual consideration. The school principal's efforts to improve the quality of education at MI Ma'arif NU Sungegeneng (1) Improving the quality of human resources (2) Student development programs (3) Improving the quality of educational services.

Keywords: Leadership; Principal; Transformational

Abstrak

Kepemimpinan transformasional adalah pola kepemimpinan yang memberikan kesempatan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk selalu berkarya atas dasar nilai yang luhur sehingga bekerja tidak ada paksaan untuk mencapai tujuan ideal sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui komponen kepemimpinan transformasional kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng dalam meningkatkan mutu Pendidikan bagi generasi muda. Fokus penelitian ini adalah (1) implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MI Ma'arif NU Sungegeneng (2) upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU Sungegeneng. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng meliputi 4 komponen (1) idealized influence (2) inspirational motivation (3) intellectual stimulation (4) individual consideration. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU Sungegeneng (1) Meningkatkan mutu sumber daya manusia (2) Program pembinaan siswa (3) Meningkatkan mutu layanan Pendidikan.

Kata kunci: Kepala_Sekolah; Kepemimpinan; Transformasional

1. Pendahuluan

Pada saat ini dunia Pendidikan memiliki perkembangan yang sangat pesat dari waktu ke waktu, sehingga kondisi Pendidikan saat ini sudah bisa dikatakan lebih baik dari Pendidikan pada zaman dahulu. Dalam hal ini perkembangan teknologi juga menjadi alasan utama karena dengan perkembangan tersebut Pendidikan mampu berevolusi menjadi Pendidikan yang modern dan mengikuti perkembangan zaman.

Secara terminologis, menurut Moh. Roqib, “pendidikan merupakan suatu ikhtiar manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat” (Roqib, 2009:15).

Dewasa ini, seiring perkembangan zaman tidak sedikit pula lembaga Pendidikan yang sudah berdiri baik dari kalangan SD, SMP, SMA sehingga hal ini tidak dapat di pungkiri akan terjadinya gelombang persaingan yang ketat di setiap lembaga Pendidikan. lembaga Pendidikan memiliki tugas yang sangat penting yaitu mencerdaskan bangsa dan mendidik untuk menjadi manusia seutuhnya bukan hanya sekedar digunakan untuk alat meraup pundi rupiah semata.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi:

“...mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dari pernyataan yang peneliti sebutkan di atas, sejatinya setiap madrasah mempunyai tanggung jawab dan tugas yang penuh karena di dalam ruang lingkup Pendidikan terjadi proses untuk meningkatkan kualitas manusia. Maka dari itu tugas kepala madrasah bukan hanya menjadi leader bagi bawahannya namun juga memiliki tugas untuk mampu mendorong komponen yang ada di dalam lembaga tersebut untuk menjadi lebih baik dan di harapkan dapat menjaga kualitas dan kuantitas sesuai visi misi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Sehingga dalam hal ini sangat diperlukannya kepala sekolah yang mampu membawa perubahan yang lebih baik dan berorientasi pada mutu Pendidikan. dalam memimpin lembaga Pendidikan ada beberapa prinsip yang dapat dijadikan tolak ukur dalam sebuah lembaga. *Pertama* dalam kepemimpinan mutu, tolak ukur keberhasilan dalam sebuah usaha adalah dengan tidak pernah menyerah dan selalu menjadikan bawahannya sebagai motivasi untuk terus berjalan pada orientasinya. *Kedua* jujur dan bertanggung jawab. *Ketiga* istiqomah dalam memperbaiki mutu Pendidikan. *keempat* peran pendidik dan tenaga kependidikan. *Kelima* mempunyai visi untuk mengarahkan pada tujuan yang akan di capai. *Keenam* memiliki kemauan untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan unggul (Sukmadinata dkk; 2006:15). Dengan demikian pemimpin merupakan vigur/uswah yang harus melaksanakan metode transformasional untuk kesejahteraan lembaga terlebih lagi metode transformasional tersebut merupakan salah satu cara untuk mengembangkan sekolah dan memimpin menuju sekolah yang unggul serta berkualitas.

Faktanya, berbagai tugas dan tanggung jawab serta tuntutan kerja kepala sekolah masih belum dapat terpenuhi dengan baik seperti masih terjadinya kesenjangan peserta didik, prestasi yang rendah, kurang disiplinnya siswa, kurangnya kemampuan guru untuk menyampaikan pelajaran, kurangnya wawasan guru dalam mengola metode pengajaran, terjadinya kesenjangan guru dengan pelajaran yang di ajarkan/ tidak linier dengan passionnya dan lambatnya staff kependidikan dalam melayani kebutuhan siswa .. Dengan demikian kepala sekolah memiliki wewenang atau memiliki otoritas untuk bertindak professional melaksanakan tugas dan menjadikan transformasi potensi menjadi bentuk realitas.

Gagasan awal tentang gaya kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerangkan konsep pemikiran yang di padukan dengan konteks politik. Burns mengatakan; *“Transfromational leadership as a process where leader and followers engange in a mutual process of raising ane another to higer levels of morality and motivation”*. Konsep kepemimpinan transformasional ialah suatu proses yang mana pemimpin dan staffnya dapat saling bekerja tanpa adanya paksaan, dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi satu sama lain (Suparno, 2009:50). Kepemimpinan transformasional hakikatnya adalah dapat menekankan pada orientasi peran leader yang mampu memotivasi para staffnya untuk melaksanakan tanggung jawab lebih dari apa yang lembaga inginkan.

Kemampuan melakukan transformasi khususnya dalam kepemimpinan transformasional memiliki poin utama yaitu untuk mengarahkan sumber daya manusia (SDM) menuju ketinggian yang lebih tinggi seperti halnya berkembangnya sensitifitas, pengembangan organisasi, pengembangan visi misi secara utuh, realisasi dan mendistribusikan tugas kepemimpinan dan membangun kultur budaya organisasi sekolah yang menjadi prioritas dalam system restruksrisasi Pendidikan sekolah (Danim, 2006:219). Berkembangnya system inilah yang mencadi titik poin lembaga pendidikan untuk mengembangkan kebijakan otonomi sekolah yang lebih luas. Kepemimpinan transforrmasional dicirikan menggunakan suatu proses untuk menumbuhkan komitmen bersama terhadap tujuan organisasi dan mampu memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk mencapai visi misi yang di inginkannya. Tipe kepemimpinan transsformasional ini diarahkan untuk dapat di akulturasi dalam mengimplementasikan MBS. Hal ini berkesinambungan dengann ciri – ciri yang sejalan dengan model menejemen MBS Medode (Nurkholis, 2006:172).

Dari penjelasan di atas, maka sangat diperlukan adanya perubahan/refoirmasi system pendidikan yang harus dilaksanakan oleh semua lembaga Pendidikan agar kedudukan sekolah mampu beradaptasi dengan zamannya. Sebagai salah satu lembaga Pendidikan tertua di Indonesia sudah seharusnya madrasah ikut serta melakukan perubahan karena dirasa performa madrasah sampai saat ini mengalami penurunan dan di bawah standar lembaga Pendidikan yang lain. hanya sebagian kecil lembaga Pendidikan islam yang dapat bersaing dengan beberapa lembaga Pendidikan yang ada.

Usaha dalam memberikan peningkatan mutu Pendidikan bukan hanya wacana semata namun hal tersebut harus menjadi kekuatan dan komitmen semua pihak yang ikut serta andil didalamnya karena madrasah mempunyai amanah untuk melaksanakan perencanaan, memimpin, mengatur, mengorganisir dan mengendalikan sumber daya manusia untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dan terarah dalam pemerataan Pendidikan. Dalam mengupayakan agar mutu tetap terkontrol maka harus ada aturan dan standar system yang di atur dan di sepakati secara nasional untuk dijadikan pijakan/indicator evaluasi mutu pendidiakan tersebut. Sehingga jika sudah terpenuhi indicator tersebut maka hal ini akan mendorong untuk munculnya pendekatan-pendekatan yang baru yaitu pengelolaan peningkatan kualitas dan mutu Pendidikan dalam setiap kegiatan melalui menejemen berbasis sekolah. Dengan demikian dalam merealisasikan pendekatan ini diharapkan mampu menjadi tolak ukur yang dapat mempengaruhi prosentasi campur tangan pemerintah dalam memanaajemen Pendidikan dan hal itu pula yang diharapkan agar penurunan kualitas Pendidikan bisa teratasi.

Menelaah tentang tipe kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dengan fakta dilapangan, maka yang tersaji adalah kesenjangan keduanya. Bagaimana dengan seorang kepala madrasah, disamping dia sendiri harus memperhatikan akan kesehatan diri dan keluarganya, juga harus melihat dan mengetahui keadaan keseharian dari bawahnya, yaitu guru-guru dan staf. Hal tersebut yang terjadi di MI Ma'arif NU Sungegeneng, sehingga disini pemimpin bukan hanya sebagai symbol lembaga saja namun juga berusaha untuk meningkatkan sumberdaya manusia yang dipimpin.

Hasil pencapaian standar Pendidikan dapat dikatakan bermutu atau tidak jika mampu melahirkan kualitas dan keunggulan dalam bidang akademik ataupun non akademik. Mutu pendidikan bisa dilihat dari manajemen administrasinya (Intan dkk., (2016:178). Hal tersebut yang menjadi perhatian peneliti.

Dari hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa karya ilmiah yang relevan dengan penelitian ini sehingga bisa dijadikan sebagai referensi oleh penulis.

Pertama Penelitian yang dilakukan oleh Heni Yulianti (2018) yang berjudul "*Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah.*" Penelitian ini mengkaji tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SD Negeri 1 Simbarwaringin Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah, Sehingga paham akan pelaksanaan gaya kepemimpinan tersebut dan sebagai acuan penilaian untuk dapat mengetahui sejauh mana kepala sekolah meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Kedua Penelitian yang dilakukan oleh Rizka Sahni Inayah (2020) yang berjudul "*Profesionalitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Di Era Globalisasi*" Penelitian ini menjelaskan terkait mutu Pendidikan dalam lingkup madrasah sekolah dalam perspektif profesionalitas guru di era globalisasi. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan mengenai mutu Pendidikan madrasah yang di kelola wilayah tersebut dalam capaian kualitas sesuai dengan standar nasional Pendidikan di wilayah Indonesia bagian barat, timur, dan tengah.

Atas dasar fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji secara gamblang mengenai kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan bagi generasi muda Sehingga yang menjadi fokus penelitian ini : Pertama Implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MI Ma'arif NU Sungegeneng. Kedua upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU Sungegeneng.

2. Metode

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu riset yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena dan dilakukan menggunakan berbagai cara dengan melibatkan metode yang berbeda (Moloeng, 2012, p.5). Penelitian ini bertempat di MI Ma'arif NU Sungegeneng. Teknik pengambilan data menggunakan purposive sampling (Sugiono, 2017). Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui observasi, data wawancara dan dokumentasi lapangan kepadainforman, penulis berupaya menyajikan data secara rinci dan terstruktur terhadap proses kegiatan yang di pimpin oleh MI Ma'arif NU Sungegeneng dalam melaksanakan manajemennya.

a. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MI Ma'arif NU Sungegeneng

Metode kepemimpinan transformasional adalah metode yang digunakan untuk memimpin dan memberikan inspirasi kepada semua bawahannya agar bekerja tanpa paksaan dan memberikan peningkatan mutu Pendidikan secara bertahap. Dalam bukunya Raihan yang berjudul *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, di dalam bukunya di katakan kepemimpinan transformasional adalah salah satu metode yang digunakan oleh pemimpin yang mana dia dapat mengambil tindakan untuk memberikan kesadaran bagi rekan kerjanya tentang sesuatu yang benar dan penting. Karena dengan hal tersebut mampu meningkatkan kematakan kinerja mereka dan mampu membentuk pemikiran positif yang mampu memberikan dorongan untuk maju demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, lembaga dan msyarakat (Raihan, 2010:20).

Dalam kepemimpinan transformasional kepala madrasah MI Ma'arif NU Sungegeneng lebih menekankan bagaimana cara memotivasi dengan konsep berjuang dan mengabdikan serta memberdayakan fungsi dan peran guru/staf untuk mengembangkan Madrasah menjadi lebih baik sehingga dalam hal ini pemimpin merupakan sosok yang mampu memberikan inovasi dan dapat memberdayakan staf dan organisasi dengan baik agar seluruh staf tenaga pengajar di lembaga tersebut mampu bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan data yang peneliti dapat dari hasil observasi dan dokumentasi fakta tentang kepemimpinan transformasional. Maka Implementasi kepemimpinan transformasional kepala madrasah peneliti klasifikasikan menjadi 4 konsep yaitu konsep Idealisasi Pengaruh (Idealized Influence). Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation). Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation) dan pembinaan secara pribadi (Individualized Consideration).

Pertama Prilaku pemimpin ideal atau Idealisasi Pengaruh (Idealized Influence) yang dijelaskan sebagai Pelaku pemimpin transformasional bahwa pemimpin diharuskan mampu menjadi pelopor perubahan atau mereka mampu mengajak para anggota untuk menyikapi perubahan kontekstual dan internal yang dihadapi secara positif dan proaktif (Hartanto, 2009:520).

Hal ini sesuai dengan data wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti bahwasanya dalam kepemimpinannya kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng dihadapkan dalam sebuah perubahan kontekstual yang berupa perubahan kebijakan oleh pemerintah terkait sistem pembelajaran, kepala madrasah MI Ma'arif NU Sungegeneng dengan tegas menyatakan sikap untuk membawa perubahan dengan cermat dan cerdas agar terciptanya sumber daya manusia yang memadai dan tidak tertinggal oleh zaman. Tugas Kepala madrasah selain menjadi agen of change ia juga memiliki tugas sebagai leader yang memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan dan memotivasi seluruh sumber daya

yang ada di lembaga tersebut. Sehingga dari kinerja tersebut dapat melahirkan etos kerja tinggi dan produktifitas dalam mencapai visi misi lembaga Pendidikan. Selain sebagai agen of change dan leader kepala sekolah juga diharuskan memiliki kepribadian yang bijaksana, pengetahuan yang luas dan kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kedua dimensi Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation), Motivasi merupakan Kekuatan yang keluar dari diri seseorang untuk dapat mengarahkan dan membangkitkan semangat untuk mengejar tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini motivasi merupakan komponen yang sangat penting agar para staf ketenagakerjaan mampu bekerja tanpa adanya paksaan sesuai dengan visi misi yang dijalankan. Pengetahuan mengenai pola motivasi dapat memberikan nilai lebih dan membantu dalam memahami sikap bawahannya. Sebagai leader dan memegang kendali utama kepala madrasah harus mempunyai cara/metode dan strategi yang tepat dan bijaksana dalam memberikan semangat kepada para tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pokok dan segala fungsinya. Seperti halnya yang dilakukan oleh kapala Madrasah MI Maarif NU sungegeneng yang setiap saatnya selalu memberikan motivasi kepada seluruh civitas dan seluruh warga sekolah agar dapat melaksanakan seluruh tugas-tugasnya dengan baik, bekerja dengan penuh keikhlasan tanpa adanya paksaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, saling peduli, bertanggung jawab, dan berusaha untuk meminimalisir kelalaian karena tidak bisa dipungkiri bahwa guru dan karyawan ketika kedapati melakukan kesalahan penyelesaiannya hanya sebatas nasehat dan arahan biasa. Bukan hanya itu kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng pun mampu berkolaborasi dalam kemampuan menceritakan sesuatu kepada bawahannya dengan cermat dan bijak. Beliau memiliki kemampuan artikulasi yang baik. mampu menyederhanakan masalah, dan sering menggunakan perumpamaan yang jelas dan mudah dipahami dalam menjelaskan sesuatu. Terlebih kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng memiliki riwayat Pendidikan pesantren salaf yang cukup terkenal di Jawa timur, yaitu pondok pesantren Langitan Widang Tuban Jawa Timur yang tidak diragukan lagi kualitas keilmuan para lulusan santrinya terkenal religious. Hal tersebut menjadi nilai lebih dalam memimpin madrasah ibtidaiyah yang penuh dengan keislaman ini, karena beliau mengombinasikan caranya menasehati/memotivasi menggunakan cara pandang/kacamata ilmu agama yang beliau peroleh sewaktu menimba ilmu di pondok pesantren. Selain itu didunia pondok pesantren pula beliau memperoleh ilmu sosial berupa prilaku yang akrab, dapat terbuka dan luwes. Diantara sikap beliau yang sesuai dengan kepemimpinan transformasional dimensi Motivasi Inspirasi (Inspirational Motivation) adalah sebagai berikut:

- 1) Membangun motivasi kerja para guru dan staf dengan konsep semangat berjuang dan semangat mengabdikan diri di madrasah.
- 2) Sebagai kepala madrasah beliau bersikap berani dan bertanggung jawab, memiliki kemampuan menejerial yang baik, inovatif dan kreatif serta mampu berkomunikasi dengan baik.

- 3) Menerapkan asas kekeluargaan, sehingga mampu dengan mudah akrab, terbuka dan luwes serta dapat mengusir rasa takut diantara anggota
- 4) Menekankan diri untuk gemar membaca keadaan sosial kemasyarakatan yang ada. Dan mau menerima segala kritik/saran dari siapapun.

Berdasarkan data di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa sebagai seroang kepala madrasah harus mampu memberikan yang terbaik untuk semua bawahannya meskipun pada dasarnya penuh dengan kekurangan. Dalam hal ini kepala madrasah sebagai sumber motivasi juga harus mampu menjadi jembatan ketika para bawahannya bingung dalam menentukan suatu keputusan.

Ketiga dimensi Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Perilaku Stimulasi Intelektual merupakan tindakan yang mengarah pada metode kepemimpinan transformasional yang mengupayakan untuk meningkatkan kesadaran para bawahannya/karyawan terhadap permasalahan baik internal maupun external dan metode tersebut dapat mempengaruhi untuk dapat melihat masalah tersebut dari perspektif yang lain yang bertujuan untuk mencapai misi organisasi, meningkatkan intelegensi, kritis, rasionalitas dan menyelesaikan masalah dengan cara yang sangat sederhana (Raihan, 2010:22).

Perilaku pemimpin Stimulasi Intelektual dirasakan oleh para anggota sebagai suatu dorongan untuk menyikapi segala perbedaan yang ada diantaranya perbedaan antar pendapat, potensi personal, kompetensi yang dimiliki satu dengan yang lain, kepentingan dan wawasan. Sehingga dengan arif dan bijaksana, seorang pemimpin yang Stimulasi Intelektual atau pemimpin stimulasi intelektual akan mempertanyakan kembali keadaan madrasah atau keadaan pribadi antar guru maupun staf yang ada di madrasah, dan mencari solusi yang dapat diterima oleh sebanyak mungkin anggota (Hartanto, 2009:515).

Dalam kepemimpinan transformasional, kepala madrasah MI Ma'arif NU Sungegeneng selalu memperhatikan atas intelektual/keadaan madrasah maupun keadaan anggota. Misalnya beliau melakukan takziah kepada guru yang sedang kehilangan, menjenguk ketika guru/ keluarga dari guru ada yang sakit/ tertimpa musibah. Bahkan sampai pada pesertadidik yang sedang sakit. Sering melaksanakan lembur jam kerja untuk menemani guru yang belum selesai mengerjakan pekerjaannya salah satunya operator madrasah, dll.

Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti temukan. Maka peneliti menjumpai bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MI Ma'arif NU Sungegeneng dapat di klasifikasikan sesuai dengan dimensi Stimulasi Intelektual. Adapun dimensi tersebut ialah:

- a) Selalu tanggap dalam memperhatikan dan menyikapi perbedaan yang ada diantara guru/staf sesuai dengan kaidah dan tupoksi tanpa memihak antara keuanya, artinya kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng selalu menempatkan kebijakan sesuai pada tempatnya untuk kemaslahatan bersama.
- b) Memperhatikan keadaan madrasah dengan menjalin komunikasi yang ramah, rendah hati, intens dan baik dengan seluruh guru dan staf tenaga kependidikan.

- c) Dapat mencari solusi dalam menghadapi masaalah dengan arif dan bijaksana melalui musyawarah dan evaluasi yang di bangun dari sikap kebersamaan dan kekeluargaan.

Keempat pembinaan secara pribadi (*Individualized Consideration*). Pemimpin mendengarkan dengan seksama setiap keluhan dan permasalahan dari setiap anggotanya kemudian dari hal tersebut muncul nilai penyelesaian masalah secara tepat dan membantu membangun kepercayaan dari anggota tersebut (*mentoring*). Pertimbangan dalam mendalami masalah juga dapat dilakukan dengan cara menimbang dan menanggapi secara bijak dengan membala kepentingan dan gagasan anggota dihadapan pihak lain, selama hal tersebut masih sejalan dengan visi misi perusahaan/lembaga Pendidikan tersebut. Disisi lain kriteria pemimpin yang menggunakan metode transformasional juga mengupayakan untuk dapat meringankan beban kerja yang berlebihan di setiap karyawannya. Sehingga dalam hal ini pemimpin mampu memanusiakan seluruh anggotanya dalam konteks pemimpin dapat memperlakukan anggota sebagai insan yang terhormat dan dewasa, sehingga terbentuk suasana kerja yang kondusif, saling percaya, dan saling menghargai (Hartanto, 2009:514).

Sesuai dengan data wawancara dan observasi yang telah dilakukan peneliti bahwasanya apa yang telah dilakukan oleh kepala madrasah secara tidak langsung telah memberikan uswah dan teladan bagi para guru dan staff untuk selalu terbuka, tenang dan ramah terhadap kondisi apapun agar keseimbangan tetap terjaga.

Dalam hal ini kepala madrasah juga selalu memperhatikan kehidupan setiap guru atau stafnya. Hal ini ditunjukkan oleh rasa peduli yang ditunjukkan oleh kepala madrasah seperti halnya memberikan arahan, saran, motivasi dan juga tidak menutup diri untuk mendengarkan setiap permasalahan para staff dan guru. Karena kepala madrasah memiliki point yang sangat penting di dalam lembaga, karena kepala madrasah merupakan leader atau ujung tombak dalam menentukan kesuksesan atau tidaknya suatu lembaga. Adapun data yang kami temukan dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dapat kami simpulkan sebagai berikut:

- a) Mendengarkan dan menanggapi apapun yang diceritakan oleh guru dan staf.
- b) Mempermudah pekerjaan guru dan staf dalam melaksanakan pekerjaannya dengan memberikan arahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan kemudian membuat kerangka pengerjaan tersebut, bahkan sampai memfasilitasi kebutuhan guru dan staf.
- c) Kepala madrasah selalu memberikan motivasi dan reward atau penghargaan bagi guru dan staf yang dapat mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat.
- d) Kepala madrasah mendukung sepenuhnya apabila ada guru atau staf yang menyampaikan argumentasinya dalam acara dengan pihak lain, dengan catatan masih dalam koridor/masih sejalan dengan misi madrasah.
- e) Mengusahakan agar beban kerja yang ditanggung oleh guru dan staf tidak menjadi berlebihan, yaitu dengan cara memberikan motivasi bekerja dengan senang hati dan menerapkan konsep manajerial dan pengerjaan step by step sesuai dengan kebutuhan madrasah.

Kepemimpinan merupakan salah satu factor utama dalam menentukan keberhasilan atau tidak sebuah organisasi dalam menjelankan tugssnya dan mewujudkan visi misinya. Dalam hal ini kualitas kepemimpinan seseorang juga sangat mempengaruhi tingkat perkembangan organisasi tersebut karena kunci utama adalah bagaimana metode dan manajemen yang digunakan oleh kepala lembaga dapat dikendalikan dan menjadi habit bagi seluruh tenaga kependidikan.

b. Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU Sungegeneng.

Sebagai seorang kepala dalam memimpin madrasah/sekolah , kepala sekolah memiliki tugas dan peran yang sangat penting dalam menunjang mutu Pendidikan. Dalam hal ini pandangan tentang mutu mencakup proses, input dan output Pendidikan. Ketiganya saling berkesinambungan antara satu dan yang lain sehingga mampu memunculkan output yang sesuai dengan visi misi yang dilaksanakan. Penelitian ini berfokus pada hasil output Pendidikan MI NU Sungegeneng. Adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan di MI NU Sungegeneng ialah;

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran dengan mengintegrasikan kedisiplinan terhadap peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar
- 2) Memberikan inovasi Pendidikan (dihhususkan untuk peserta didik) seperti halnya memberikan jam tambahan belajar, Les pelaran yang dirasa sulit untuk di fahami dan memberikan brainstorm agar peserta didik tidak bosan saat kegiatan belajar mengajar.
- 3) Evaluasi, adapun evaluasi yang diterapkan di MI Ma'arif Ma'arif NU Sungegeneng (1) memonitoring pelajaran tambahan les dll. (2) mengaktualisasikan dan memanejemen keaktifan dalam kegiatan keagamaan.

Upaya dalam meningkatkan mutu Pendidikan yang dilakukan MI Ma'arif Ma'arif NU Sungegeneng pada akhirnya berupaya untuk menghasilkan lulusan atau output yang sudah sesuai standar visi misi madrasah dan kepala sekolah bersama seluruh civitas lingkungan MI Ma'arif Ma'arif NU Sungegeneng berusaha dan berupaya menjalankan progam-progam sekolah dengan sebaik-baiknya agar nantinya tercipta nilai sikap peserta didik yang kompeten dan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu untuk menjaga stabilitas mutu di MI Ma'arif NU Sungegeneng, kepala madrasah memiliki berbagai macam cara dalam meningkatkan mutu pendidikan seperti halnya sebagai berikut:

- a) Meningkatkan mutu sumber daya manusia seperti halnya:
 - 1) Tugas Memotivasi untuk melanjutkan belajar ke jenjang yang lebih tinggi yaitu mengarahkan dan memberikan kesempatan agar para karyawan berkeinginan untuk melanjutkan studi selanjutnya dan diutamakan fokus dalam menempuh pendidikan yang linier menjadi guru kelas.
 - 2) Penyelenggaraan workshop dan study banding dengan madrasah yang dirasa lebih maju dan kompeten.
 - 3) Mengikuti Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG)

- 4) Peningkatan Kesejahteraan para guru dan staff tenaga kependidikan. kesejahteraan merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan guru maupun karyawan dalam melaksanakan kegiatan sekolah maupun dalam upaya untuk meningkatkan mutu Pendidikan. sehingga dari tahun ke tahun kesejahteraan para guru dan karyawan dapat tercukupi dengan baik. Seperti halnya menaikkan gaji guru dan karyawan, memberikan bantuan bagi guru/karyawan yang terkena musibah, pengadaan seragam pertahunnya dan lain-lain.
- b) Program Pembinaan Siswa
- 1) Pembinaan siswa berprestasi akademik untuk kelas olimpiade
 - 2) Pembinaan ekstrakurikuler, ekstrakurikuler di MI Ma'arif NU Sungegeneng terdapat ekstrakurikuler yang meliputi: kepramukaan dan drumband.
 - 3) Pembinaan minat bakat prestasi, program ini adalah program pendalaman minat bakat siswa-siswi sehingga mampu bersaing dan berprestasi meskipun non akademik. Diantara pilihanya adalah melukis, qira'ah, kaligrafi, catur, bulutangkis, pidato bahasa inggris, puisi dan sholawat.
 - 4) Pendidikan diniyah, untuk membina siswa dalam hal keilmuan ala islam yang ada dipesantren. Mulai dari keterampilan menulis arab dan huruf pegon, mengaji kitab, menghafal nadhoman, fiqih dan amaliyah islam ala ahlussunnah wal jamaah an nahdliyah.
- c) Layanan Pendidikan
- 1) Pelaksanaan kurikulum pembelajaran yang dilaksanakan di MI Ma'arif NU Sungegeneng memadukan dari beberapa kurikulum seperti kurikulum KTSP dan kurikulum K13. Kurikulum KTSP yang terdiri dari semua matapelajaran umum. Untuk tingkat kelas 1 sampai kelas IV kurikulum pendidikannya menggunakan K13 dengan kompetensi yang dikembangkan oleh permen dikbud NO 37 Tahun 2018. Dalam pelaksanaan tersebut tidak lupa juga untuk memadukan antara ilmu sains dan ilmu agama sehingga keduanya tidak tumpang tindih atau keseimbangan keduanya menjadi prioritas keunggulan bagi MI Ma'arif NU Sungegeneng. Selain itu MI Ma'arif NU Sungegeneng juga memperkaya muatan lokal seperti halnya pelajaran Bahasa jawa dan ke NU-an serta pengembangan diri. Hal tersebut dilakukan untuk kesuksesan lembaga agar secara kelembagaan dapat memrespon secara aktif dan proaktif berbagai perkembangan zaman, informasi, agama, sains, teknologi, seni dan berbagai hal yang sesuai dengan zamannya.
 - 2) Konsep Madrasah Literasi
Konsep madrasah literasi merupakan salah satu media untuk menunjang perkembangan peserta didik dalam menyelami lautan keilmuan. Madrasah literasi adalah suatu bentuk kegiatan sekolah yang mengembangkan sosial budaya dan teknologi kepada peserta didik agar lebih berfikir kritis dan peka terhadap lingkungan. Dalam konsep ini peserta didik di ajarkan untuk bereksplorasi menemukan apa yang mereka belum ketahui seperti halnya mencari sejarah nabi-nabi, mencari persamaan kata, mencari cerita sejarah dan

lain-lain. hal tersebut dimaksudkan agar anak tidak gaptek di kemudian hari dan siap untuk menyongsong perkembangan zaman yang ada. Seperti halnya maqolah yang mengatakan “ajarkanlah anakmu sesuai zamannya”.

Dari beberapa data yang peneliti paparkan di atas, upaya peningkatan mutu Pendidikan di harapkan mampu memudahkan pekerjaan bagi semua unsur Pendidikan, maka hal ini diperlukannya perhatian khusus agar dapat terhindar dari *overlapping* tentang setiap komponen masing-masing unsur tersebut. Sehingga dalam memanejemen system sekolah dapat terlihat mana kelemahan dan kekurangan dalam melaksanakan kurikulum Pendidikan tersebut. Di sisilain pembagian tugas juga diharapkan untuk menghindari monopoli pemimpin yang kurang memberi ruang untuk berinovasi bagi staff dan karyawannya.

Dari data yang peneliti peroleh, metode yang digunakan oleh kepala madrasah dalam memimpin MI Ma'arif NU Sungegeneng adalah metode *transformasional*, dimana posisi kepemimpinan disini memiliki kapasitas lebih untuk selalu terbuka pemikirannya, menerima semua aspirasi dari bawahannya dan memberdayakan para pekerjaannya secara baik dan bijaksana. Hal ini dibuktikan dengan sikap kepala madrasah saat rapat sekolah selalu melibatkan dewan guru untuk menyusun program Pendidikan untuk kemajuan peserta didik kedepannya. Kepala madrasah juga tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan, selalu mendukung apapun pendapat dari dewan

kesenjangan komunikasi antara guru dan kepala sekolah sehingga akan terciptannya system

Pendidikan yang baik dan unggul.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah MI Ma'arif NU Sungegeneng mampu meningkatkan kualitas mutu Pendidikan dilembaga tersebut. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya prestasi yang diperoleh dalam setiap perlombaan, meningkatnya kepercayaan masyarakat. Salah satu indikator yang sangat penting dari kepemimpinan transformasional kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng ialah *inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration dan idealized influence*.

Dengan demikian proses perkembangan kepemimpinan transformasional kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng menunjukkan perubahan – perubahan yang signifikan dengan terciptanya iklim dan lingkungan organisasi yang kondusif, nyaman dan aman serta mudah dalam berpendapat. Dengan demikian para guru dan staff kependidikan akan memiliki motivasi yang lebih baik sehingga mutu pendidikanpun meningkat.

Maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan model kepemimpinan transformasional kepala MI Ma'arif NU Sungegeneng mampu memberikan perubahan-perubahan yang signifikan, membawa perbaikan organisasi sehingga visi misi mutu Pendidikan dapat tercapai.

4. Simpulan

Setelah peneliti melakukan tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Pendidikan bagi generasi muda yang berlokasi di MI Ma'arif NU Sungegeneng, kesimpulannya adalah pertama, Kepemimpinan transformasional merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang memberikan motivasi, semangat, mendorong dan memberikan kesempatan kepada semua unsur Pendidikan yang ada di dalam sekolah untuk selalu bersikap dan berdedikasi atas dasar yang arif dan bijaksana sehingga ketika bekerja tidak adanya paksaan untuk mencapai visi misi sekolah. Manajemen yang dilaksanakan oleh kepala madrasah di MI Ma'arif NU Sungegeneng meliputi: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*.

Kedua Upaya dalam meningkatkan mutu Pendidikan bagi generasi muda tepatnya di MI Ma'arif NU Sungegeneng salah satunya dengan menggunakan cara mengembangkan, memperbaiki dan meningkatkan Profesionalitas para guru dan staff karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi lanjut diperguruan tinggi yang kompeten sehingga etos kerja dan nuansa ilmu mereka akan jauh lebih baik dan berkembang. Selain itu guna untuk meningkatkan efektifitas pelayanan peningkatan mutu MI Ma'arif NU Sungegeneng juga memberikan soft skill tambahan seperti pelatihan ketrampilan, workshop, seminar parenting, pelatihan guru penggerak dll. Selanjutnya cara yang digunakan selain daripada cara tersebut untuk meningkatkan mutu pendidikan MI Ma'arif NU Sungegeneng yaitu meningkatkan kedisiplinan bagi seluruh civitas sekolah baik itu guru, karyawan dan peserta didik agar terciptanya kondusivitas antara murid dan pendidik dengan baik. Semua ini dilakukan guna untuk memberikan inovasi dan meningkatkan mutu Pendidikan bagi generasi muda agar tercapainya visi misi yang kompeten dan berkualitas

Daftar Pustaka

- Danim, S. & Suparno. (2009). Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartanto F. Mardi. 2009. Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani. PT Mizan Pustaka. Bandung.
- Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Nurkolis, 2006, Manajemen Berbasis Sekolah : Teori, Model, dan Aplikasi, Grasindo, Jakarta. Raihan, 2010. Kepemimpinan Sekolah Transformatif, Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang. Roqib, Moh. 2009. Ilmu Pendidikan Islam Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat. Yogyakarta: LKiS.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV. Sukmadinata, Nana Syaodih, 2006. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,cet kedua.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.