



GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL UNTUK PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KARAKTER

Dika Yanuar Patra Komala
Universitas PGRI Semarang, Indonesia
Email: dikaypk@stembil-alaziziyah.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila gaya yang diterapkan dalam kepemimpinannya tersebut tidak hanya berorientasi pada tugas, tetapi juga cara yang digunakan dalam mempengaruhi bawahan. Dan seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya. Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional “Idealized influence (pengaruh ideal), Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional), Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) dan Individualized Consideration (Pertimbangan Individu)” untuk Pengembangan Pendidikan Karakter (religius dan disiplin) di MI AL HUDA Mangli. (2) Dampak penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut di MI AL HUDA Mangli. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif di gunakan untuk menggambarkan bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional di MI AL HUDA Mangli. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Bahwa pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini sudah baik, hal ini ditandai dengan kepala sekolah dapat menjadi teladan bagi para guru dan karyawan. (2) Dalam menjalin komunikasi kepada guru, kepala sekolah sudah berkomunikasi dengan baik dan selalu menjalin keharmonisan dengan guru dan karyawan. (3) Pembiasaan pendidikan karakter berbasis islami yang di transformasikan berjalan dengan baik dan sesuai tujuan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Pendidikan Karakter

Abstract

Leadership can be said to be effective if the style applied in its leadership is not only task-oriented, but also the way it is used in influencing subordinates. And what a leader is called transformational is primarily measured in terms of the leader's effect on his followers. The objectives of this research are: (1) Transformational Leadership Style "Idealized influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration" for Character Education Development (religious and disciplinary). at MI AL HUDA Mangli. (2) The impact of applying the principal's transformational leadership style in MI AL HUDA Mangli. This research uses a qualitative approach. Descriptive research is used to describe how the Transformational Leadership Style at MI AL HUDA Mangli. The data collection techniques used were interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques are data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Based on the results of the study, it can be concluded that: (1) That the implementation of the principal's transformational leadership has been good, this is indicated by the principal being a role model for teachers and employees. (2) In communicating with teachers, the principal has communicated well and always maintains harmony with teachers and employees. (3) The habituation of Islamic-based character education that is transformed goes well and is according to purpose

Keywords: Leadership Style, Transformational, Character Education

PENDAHULUAN

Studi empiris menunjukkan bahwa perbedaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan disekolah akan berimbas pada perbedaan suasana kerja. Oleh sebab itu, maka pendekatan dan gaya kepemimpinan selalu berubah dari pendekatan klasik sampai pendekatan kepemimpinan modern seperti sekarang ini

(Aryawan, 2021). Perubahan itu terjadi seiring dengan berubahnya kebutuhan dan tantangan jaman. Kepala sekolah harus tanggap dan merespon positif adanya perubahan ini.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif (Tarhid, 2017). Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi sekolah (Juniarti et al., 2020).

Tingkatan sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya (Umam, 2018). Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan: (a) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (b) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri dan (c) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi (Iqbal, 2021).

Formulasi asli dari teori kepemimpinan transformasional mencakup tiga komponen, yaitu (Carina, 2018): (1) karisma, (2) stimulasi intelektual dan (3) perhatian yang diindividualisasi. Karisma telah didefinisikan sebagai sebuah proses yang padanya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikutnya dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut. Stimulasi intelektual adalah sebuah proses yang padanya para pemimpin meningkatkan kesadaran para pengikutnya terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikutnya untuk memandang masalah-masalah tersebut dari sebuah perspektif yang baru. Perhatian yang diindividualisasi termasuk memberi dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para pengikut. Dengan demikian seorang kepala sekolah dapat dikatakan menerapkan kepemimpinan transformasional jika dia mampu mengubah energi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah (Bakhtiar, 2019).

Kepemimpinan kepala sekolah di MI AL HUDA MANGLI membuat transformasi baru dengan memupuk kepribadian siswa berdasarkan karakternya, siswa di bimbing dan dibiasakan untuk mengenal karakter religius dan disiplin berdasarkan indikator yang sudah di musyawarahkan dengan seluruh komponen sekolah sehingga memberikan pengaruh secara nyata baginya dalam rangka pencapaian visi dan misi sekolah yang bermutu dalam bidang akademik. Kepala sekolah menjadi tauladan bagi guru dan siswa.

Keunikan dan keunggulan sekolah islam maupun madrasah menawarkan hal yang lebih dibandingkan dengan pendidikan pada sekolah umum. Mengintegrasikan pendidikan agama dengan pendidikan umum, juga memberikan siswanya skill sesuai dengan bakatnya masing-masing. Selain itu, pola pembelajarannya juga sedikit berbeda dan memang memprioritaskan hak-hak siswa sebagai penuntut ilmu. Hal inilah yang membedakan dengan pendekatan yang dilakukan pada lembaga pendidikan yang lain (Arifin, 2014).

MI AL HUDA Mangli merupakan salah satu sekolah unggulan yang berbasis keIslaman dan mengintegrasikan pendidikan karakter religius kedalam pendidikan di sekolah. Diketahui dari standar kompetensi lulusan yang ditetapkan di madrasah, antara lain membaca Al Qur'an, hafal Jus Amma, tertib beribadah, berahlaqul karimah, sukses studi, gemar membaca, amanah, disiplin dan mandiri.

Program penguatan pendidikan karakter yang dilakukan disekolah ini yaitu dengan adanya program pembiasaan. Program pembiasaan yang menjadi unggulan disekolah ini adalah hafalan jus Amma. Hafalan dilakukan oleh siswa kelas I sampai kelas VI. Bagi kelas rendah yaitu I – III diberi hafalan surat-surat pendek sedangkan bagi kelas tinggi yaitu IV – VI diberi hafalan surat-surat panjang.

Anak-anak pada kelas rendah sudah termasuk kedalam tahap perkembangan operasional konkrit.

Penugasan yang diberikan guru kepada siswa dapat berupa penugasan terstruktur maupun mandiri tak terstruktur. Bentuk penugasan terstruktur adalah pembagian tugas individu, pemberian tugas kelompok, melakukan riset sederhana (percobaan), dan lain-lain. Sedangkan bentuk kegiatan mandiri tidak terstruktur berupa pemberian pekerjaan rumah, tugas kegiatan tadarus di rumah, melaksanakan shalat jamaah di masjid sekitar rumah, mengamati prinsip kerja pengetahuan alam atau pengetahuan social dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin mendalami tentang bagaimana gaya kepemimpinan transformasional untuk pengembangan pendidikan karakter di MI AL HUDA Mangli, khususnya tentang kebiasaan yang dijalankan di sekolah tersebut untuk mendukung terlaksananya konsep pendidikan karakter pada anak yang diteliti yaitu meliputi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembiasaan tersebut untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2013). Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional di MI AL HUDA Mangli. Permasalahan yang bersikap deskriptif merupakan permasalahan yang tidak membandingkan dan tidak menghubungkan dengan variabel lain hanya menggambarkan variabel saja (Riduwan, 2013:08). Penelitian akan dilaksanakan di MI AL HUDA Mangli Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang. Waktu penelitian akan dilaksanakan mulai sekitar bulan April sampai dengan bulan November tahun 2020.

Data yang terkumpul selanjutnya akan di analisis secara deskriptif kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknis analisis data induktif, yakni penarikan kesimpulan dari fakta-fakta yang khusus, untuk kemudian ditarik kesimpulan secara umum (generalisasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan memiliki peran dalam pembangunan nasional yaitu berperan dalam pengembangan sumber daya manusia (PSDM) (Sarnoto, 2017). Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu (Widiansyah, 2018). Kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad millennium ini Pendidikan dapat memberikan bekal untuk menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi.

Pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikutnya (Nurhadian, 2017). Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka (Armansyah, 2020). Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan (Qori, 2013): (a) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan, (b) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri dan (c) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Secara garis besar dapat dikatakan bahwa hal-hal yang diamati atau dipantau oleh peneliti, ditemukan:

1. Idealized Influence (Pengaruh Idealis)

- a. Kepala Sekolah memahami kebutuhan Guru dengan memberi fasilitas/ sarana prasarana termasuk pelatihan yang menunjang kinerjanya.
- b. Kepala Sekolah memberikan dukungan kepada guru dalam melaksanakan kinerjanya
- c. Kepala Sekolah memberi kepercayaan kepada guru untuk secara bergantian memimpin apel pagi.

2. *Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)*
 - a. Kepala Sekolah selalu memberi tantangan untuk tertib hadir dan rapi dalam berpakaian.
 - b. Kepala Sekolah mendorong Guru yang masih berijazah D2 untuk melanjutkan S1
3. *Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)*
 - a. Kepala Sekolah memberi inspirasi dengan menanamkan pendidikan karakter (Religius dan disiplin) di MI AL HUDA Mangli.
 - b. Kepala Sekolah mendorong para guru untuk memberdayakan diri secara total dalam tugas mereka (memberi contoh langsung sebagai pemimpin Apel).
 - b. *Individualized Consideration (Perhatian pada Individu)*
 - a. Kepala Sekolah membimbing para Guru untuk saling menghargai diantara mereka.
 - b. Kepala Sekolah memiliki kepercayaan terhadap guru
4. Dampak penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut di MI AL HUDA Mangli.
 - a. Nampak jelas keharmonisan di MI AL HUDA Mangli.
 - b. Warga MI AL HUDA Mangli lebih mengenal disiplin dan penanamannya dalam beribadah.
 - c. Animo masyarakat untuk menyekolahkan anak di MI AL HUDA Mangli lebih besar.

Dengan demikian maka berdasarkan pada fakta-fakta yang ditemukan dari data hasil penelitian, Kepemimpinan Transformasional di MI AL HUDA Mangli sudah baik, karena sudah sesuai ciri-ciri dimensi kepemimpinan transformasional, sesuai dengan teori Amaliyah et al., (2014) yaitu:

- a. *Idealized influence* (pengaruh ideal) adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek dan kepercayaan. *Idealized influence* disebut juga sebagai pemimpin yang kharismatik, dimana pengikut memiliki keyakinan yang mendalam pada pemimpinnya, merasa bangga bisa bekerja dengan pemimpinnya, dan mempercayai kapasitas pemimpinnya dalam mengatasi setiap permasalahan.
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) adalah perilaku pemimpin yang memiliki kemampuan mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menyampaikan visi dengan menarik dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan demi kemajuan organisasi.
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kecerdasan bawahannya dalam menciptakan kreativitas dan berinovasi, meningkatkan rasionalitas, dan memecahkan masalah yang cermat.
- d. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu) adalah perilaku pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan masing-masing bawahan secara individual sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter Siswa di MI Ma’arif Begi Depok Sleman yaitu Kepala MI Ma’arif Bego merupakan pemimpin yang mempunyai jiwa transformasional. Adapun *influence*, yaitu mempunyai ide-ide dan terobosan dalam membangun karakter siswa kemudian menularkan ide tersebut untuk dikerjakan guru dan para siswa dalam merealisasikan visi misi dan tujuan madrasah. Pada aspek *inspiration motivation*, kepala madrasah memotivasi guru dan siswa dengan cara memberikan teladan pada mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Aspek *intellectual stimulation*, kepala madrasah memfasilitasi dan mendorong guru dan siswa selalu meningkatkan kualitas dan kompetensi diri. Yang terakhir aspek *individual consideration*, yaitu kepala madrasah melakukan pendekatan personal kepada guru dan siswa sehingga tercipta suasana harmonis dan nyaman

di lingkungan madrasah dan lebih mudah dalam menyelesaikan masalah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Pengembangan Pendidikan Karakter di MI AL HUDA Mangli. sesuai dengan fokus penelitian ini, maka dapat disimpulkan Bahwa pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah ini sudah baik, hal ini ditandai dengan kepala sekolah dapat menjadi teladan bagi para guru dan karyawan. Secara langsung ataupun tidak langsung kepala sekolah dapat mengajarkan kepada para guru dan karyawan untuk memberikan pelayanan yang maksimal untuk siswa dan orang tua, selain itu juga kepala sekolah mengajarkan agar bersedia menerima saran dan kritik untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Dalam menjalin komunikasi kepada guru, kepala sekolah sudah berkomunikasi dengan baik dan selalu menjalin keharmonisan dengan guru dan karyawan. Pembiasaan pendidikan karakter berbasis islami yang di transformasikan berjalan dengan baik dan sesuai tujuan. Dampak kepemimpinan transformasional di MI AL HUDA Mangli sangat terasa, di tandai dengan bertambahnya minat warga sekitar untuk menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut, sehingga setiap tahunnya jumlah peserta didik bertambah.

BIBLIOGRAPHY

- Amaliyah, F. N., Swasto, B., & Susilo, H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Blitar. *Jurnal Administrasi Bisnis, 14*(1).
- Arifin, Z. (2014). Budaya Pesantren Dalam Membangun Karakter Santri. *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan, 6*(1), 1–22.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 2*(1), 90–94.
- Aryawan, I. W. (2021). Penerapan Kepemimpinan Asta Brata Dalam Pendidikan Dari Sudut Pandang Teori Konflik. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial, 7*(1), 56–66.
- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta’dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam, 38–47*.
- Carina, N. K. S. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. *Widyadari, 19*(1), 59–84.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan, 10*(3).
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research, 1*(3), 193–199.
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 11*(1), 59–74.
- Qori, H. (2013). Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Analisa, 1*(2), 70–77.
- Sarnoto, A. Z. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, Dan Buadaya, 6*(2).
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D. In *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. (19th Ed., P. 240). Alfabeta.
- Tarhid, T. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan, 5*(2), 141–155.
- Umam, K. (2018). Kepemimpinan Transformasional Sebagai Upaya Membangun Iklim Dan Budaya Organisasi. *Edukasi: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Manajemen Dan Kependidikan, 8*(1), 1–22.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License