

PARADIGMA BARU KEPEMIMPINAN MADRASAH

Iwan Sopwandin

Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung
iwansopwandin8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan paradigma baru kepemimpinan dimadrasah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Kepemimpinan transformatif merupakan jenis kepemimpinan baru (new leadership paradigm) yang dipandang efektif untuk mendinamiskan perubahan, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transisional. Hasil penelitian menunjukkan adanya pergeseran paradigma kepemimpinan di Madrasah Aliyah (MA) Al-Fadllyyah. Kepala MA Al-Fadllyyah telah memiliki dan memenuhi kelima komponen yang menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformatif yang dikemukakan oleh Bass & Avolio.

Kata Kunci: Paradigma Baru, Kepemimpinan Transformatif, Madrasah

Abstract

This study aims to describe the new paradigm of leadership in the madrasah. The research method used is descriptive qualitative. Transformative leadership is a type of new leadership or a new leadership paradigm that is seen as effective for dynamics of change, especially in transitional environmental situations. The results shows that there is a paradigm shift in leadership in Madrasah Aliyah Al-Fadllyyah. The Principal of Madrasah Aliyah Al-Fadllyyah has already owned and fulfilled the five components that show the characteristics of transformative leadership as stated by Bass & Avolio.

Keywords: New Paradigm, Transformative Leadership, Madrasah

PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada sebuah organisasi menjadi tokoh yang paling utama dan berperan pada sebuah organisasi. Kepemimpinan menjadi salah satu isu dan topik menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menggali informasi dan wawasan yang terkait dengan kepemimpinan (Raharjo, 2006).

Seiring perkembangan zaman, paradigma dan konsepsi mengenai kepemimpinan terus mengalami pergeseran hal itu tentunya merupakan penyesuaian dari zaman yang serba modern, seseorang yang menganut konsepsi kepemimpinan yang telah lama tentunya

tidak salah, tetapi organisasi yang mereka pimpin tidak akan mampu bersaing dengan organisasi-organisasi yang pemimpinnya bisa menyesuaikan diri dengan perubahan zaman.

Perubahan konsepsi atau paradigma ini tentunya berlaku bagi mereka yang organisasinya ingin mengalami perkembangan yang lebih baik. Pada lembaga pendidikan islam khususnya madrasah ini menjadi hal yang seharusnya diperhatikan, karena madrasah harus bersaing dengan sekolah umum, maka ketika mereka tidak mengikuti perkembangan zaman, secara alami mereka akan terpinggirkan oleh sekolah-sekolah umum yang ada disekitarnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif-kualitatif. penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

PEMBAHASAN

Perkembangan Paradigma Kepemimpinan

Pada tahun 1970 lahir satu karya baru dari Burns, yang menginspirasi lahirnya sebuah paradigma baru kepemimpinan. Pergeseran paradigma ini membuat cara berfikir lama menjadi usang, cara berfikir baru ini menjelaskan dengan lebih baik apa yang seharusnya dijelaskan oleh cara berfikir lama. Paradigma baru ini menggabungkan apa yang bagus dari paradigma lama. Paradigma ini disebut dengan kepemimpinan transformasional. Paradigma ini lahir dari seorang ahli politik bernama McGregor Burns. Burns adalah seorang anggota staf muda pada pemerintahan presiden Roosevelt, pada saat itu ia membuat buku biografi Roosevelt, dari menulis buku tersebutlah maka lahir ide menulis buku tentang kepemimpinan. Beliau menelaah sejumlah pemimpin nasional dan sosial yang luar biasa prestasi dan kharismanya. Beberapa pemimpin yang menjadi obyek telaahannya antara lain Gandhi, Martin Luther King, Abraham Lincoln, Hitler, Stalin, Franklin Delano Roosevelt. Dalam bukunya Burns menegaskan bahwa pemimpin-pemimpin tersebut mentransformasi para pengikutnya menjadi pemimpin-pemimpin yang lebih mampu mengarahkan dirinya sendiri, pemimpin tersebut mampu mentransformasi masyarakat (Komsyiah, 2016).

Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif (Danim, 2005:54), berasal dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*Leadership*) dan transformatif atau transformasional (*transformational*). Istilah transformatif berinduk dari kata *to transform*, yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan baru (*new leadership paradigm*) yang dipandang efektif untuk mendinamiskan perubahan, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transisional. Gagasan awal model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Machali & Hidayat, 2018).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan (Robbins, 2002). Pada perkembangannya lembaga pendidikan khususnya sekolah terus mengalami perkembangan dalam segala hal termasuk dalam hal kepemimpinan. Seiring berjalannya waktu kepemimpinan sekolah telah sampai pada masa dimana ada paradigma baru mengenai kepemimpinan.

Prinsip – prinsip Paradigma Kepemimpinan Transformasional

Paradigma kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip- prinsip sebagai berikut: (Machali & Hidayat, 2018)

- a. **Simplikasi**, Keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis, dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “kemana kita akan melangkah?” menjadi hal pertama yang penting untuk kita implementasikan.
- b. **Motivasi**, Kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu kita lakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya dia dapat pula mengoptimalkan, memotivasi, dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi mereka pula untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan ataupun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi mereka sendiri.
- c. **Fasilitasi**, Dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi “pembelajaran” yang terjadi di dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya.
- d. **Inovasi**, yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya pula mereka tidak takut akan perubahan tersebut. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.
- e. **Mobilitas**, yaitu penerahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggungjawab.
- f. **Siap siaga**, yaitu kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

g. **Tekad**, yaitu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk ini tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

Kepemimpinan transformatif menggiring SDM yang dipimpin ke arah tumbuhnya sensitivitas pembinaan dan pengembangan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan pembangunan kultur organisasi sekolah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi sekolah (Shulhan, 2017).

Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan. Kepemimpinan transformasional dapat dipandang secara makro dan mikro. Secara mikro, kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan. Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power* dengan melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Dalam meumuskan perubahan biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, dimana lingkungan kerja yang partisipatif dengan model manajemen yang kolegial yang penuh keterbukan dan keputusan diambil bersama (Indarti, 2017).

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mentransformasikan pengaruhnya kepada seluruh warga sekolah secara efektif melalui *idealize influence charismatik* (karismatik), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individual consideration* (perhatian terhadap individu) dalam mengembangkan dan meningkatkan profesionalismenya (Intan Silvana Maris, 2016).

Komponen Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Avolio Karakteristik kepemimpinan transformasional dapat dikelompokkan menurut lima komponen kepemimpinan dalam teori kepemimpinan transformasional, yaitu: (Usman, 2008), komponen *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*, dan *charisma*.

Komponen *Idealized influence*, (1) melibatkan para staf guru dan pegawai dan stakeholder lainnya dalam penyusunan visi, misi, tujuan, rencana strategis sekolah, dan program kerja tahunan sekolah. (2) kepemimpinan yang selalu mengutamakan mutu secara terencana, sistematis, dan berkesinambungan.

Komponen *inspirational motivation*, yaitu (1) menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolegial, (2) lebih menekankan pengembangan suasana kerja yang kondusif, informal, rileks, dan didukung motivasi intrinsik yang kuat sebagai landasan peningkatan produktivitas kerja, (3) mengembangkan nilai-nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi, menghargai konsensus, saling percaya, toleransi, semangat untuk maju, dan kesadaran untuk berbagi dalam kreativitas dan ide-ide baru serta komitmen kuat untuk selalu lebih maju, (4) peduli dan mengembangkan nilai-nilai afiliatif, (5) peduli dan mengembangkan nilai-nilai kreativitas para guru, pegawai, dan siswa, (6) mengembangkan kerjasama tim yang kuat dan kompak.

Komponen *intellectual stimulation*, yaitu (1) kepemimpinan yang menekankan pengembangan budaya kerja yang positif, etos kerja, etika kerja, disiplin, transparan, mandiri, dan berkeadilan, (2) lebih bersifat memberdayakan para guru dan staf daripada

memaksakan kehendak kepala sekolah, (3) kepemimpinan yang mendidik, (4) kompeten dalam hal-hal teknis pekerjaan maupun pendekatan dalam relasi interpersonal.

Komponen *individualized consideration*, yaitu (1) kepemimpinan yang tanggap dan peduli dengan kebutuhan para anggota, (2) berorientasi pada pengembangan profesionalisme para guru dan pegawai, (3) kepemimpinan yang peduli terhadap perasaan dan kebutuhan pengikutnya.

Komponen *charisma*, yaitu (1) mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi, (2) mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, (3) memiliki sifat kebapaan (*paternalistik*) yaitu tegas, arif dalam mengambil keputusan dan sifat keibuan (*maternalistik*) yaitu lembut, rela berkorban, pendamai, tempat mencurahkan perasaan hati.

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut kepemimpinan transformasional sangat relevan diterapkan dalam lembaga pendidikan atau sekolah, karena hal-hal sebagai berikut: (Machali & Hidayat, 2018)

1. Pemimpin mampu mengembangkan nilai-nilai organisasi yang meliputi kerja keras, menghargai waktu, semangat, dan motivasi tinggi untuk berprestasi, disiplin, dan sadar akan tanggung jawab.
2. Pemimpin mampu menyadarkan anggota akan rasa memiliki dan tanggung jawab (*sense of belonging and sense responsibility*)
3. Pemimpin dalam proses pengambilan keputusan selalu menggunakan kemampuan intelektualnya secara cerdas.
4. Pemimpin selalu memperjuangkan nasib staf dan anggotanya dan peduli akan kebutuhan-kebutuhannya.
5. Pemimpin berani melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi.
6. Pemimpin mampu membangkitkan motivasi dan semangat anggota untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.
7. Pemimpin mampu menciptakan budaya organisasi yang positif.

Selanjutnya menurut Tichy dan Devanna dalam Sadler (1997) ada beberapa karakteristik pemimpin transformatif, yaitu: (Machali & Hidayat, 2018) *Pertama*, pemimpin menempatkan diri sebagai *agent of change*. *Kedua*, mereka berani bertindak untuk melakukan perubahan, pimpinan tersebut berani menghadapi resistensi, menanggung risiko, dan berani menghadapi kenyataan. *Ketiga*, pemimpin percaya kepada pengikut, dengan cara mengembangkan kepercayaan melalui motivasi, kejujuran dan pemberdayaan, peduli terhadap aspek-aspek humanistik. *Keempat*, pemimpin transformasional menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, seperti mengembangkan rasa empati dan simpati, saling menghargai, memperhatikan harkat dan martabat sesama, saling memedulikan, ramah, bertindak secara santun, peduli terhadap aspek-aspek pribadi, dan sosioemosional. *Kelima*, pemimpin selalu belajar sepanjang hayat. *Keenam*, pemimpin mampu mengatasi permasalahan yang kompleks, tidak menentu, dan membingungkan. *Ketujuh*, pemimpin memiliki pandangan jauh ke depan (*visioner*).

Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Al-Fadllyyah Tasikmalaya

Kepemimpinan transformasional yang dilakukan Kepala Madrasah Aliyah Al-Fadllyyah dilihat dari lima komponennya yaitu:

a. Komponen *Idealized influence*

Idealized Influence mempunyai indikator bahwa seorang kepala sekolah harus mampu melibatkan guru dan karyawan dalam penyusunan visi, misi, tujuan, dan program kerja sekolah, dan melibatkan guru dan karyawan dalam penyusunan visi, misi, tujuan, dan program kerja sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian di MA Al-Fadllyyah Tasikmalaya, komponen *Idealized Influence* sudah dimiliki oleh Kepala Madrasah Aliyah Al-Fadllyyah yang dijelaskan dalam wawancara dengan Staff Tata usaha Pak Opik Taopik, S.Psi.

Berikut hasil wawancara tanggal 02 Maret 2019.

“Setiap ada perubahan terkait program ataupun ada tambahan, kepala sekolah selalu melibatkan semua waka terlebih dahulu selanjutnya ketika telah menemukan keputusan maka program atau kebijakan tersebut di sebarakan kepada guru-guru, contohnya dulu pas ada kebijakan pas adzan duhur apakah dilaksanakan berjamaah atau tidak, menunggu pembelajaran selesai atau juga ketika ada usulan program dari siswa yang diwadahi oleh OSIS kepala sekolah selalu melibatkan seluruh Waka dan guru-guru dalam pengambilan keputusannya. Contoh lain juga ketika pengambilan keputusan mengenai kegiatan akhir tahun, sekolah selalu mengundang orangtua siswa untuk merapatkan biaya yang akan dikeluarkan untuk keperluan akhir tahun, sehingga tidak ditemukan kesenjangan antar orangtua dan sekolah.

b. Komponen *Inspirational Motivation*

Inspirational Motivation mempunyai indikator bahwa seorang kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, partisipatif, dan kolegial, serta mampu menanamkan nilai-nilai positif dalam lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian di MA Al-Fadllyyah Tasikmalaya, Kepala MA Al-Fadllyyah memiliki *inspirational motivation*, hal tersebut disampaikan dalam wawancara oleh Staff Tata usaha Pak Opik, tanggal 02 Maret 2019.

“Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala MA Al-Fadllyyah adalah kepemimpinan kolaboratif, kadang demokratis, kadang otoriter atau partisipatif disesuaikan dengan kondisinya, sehingga ketika keputusan diambil, hal tersebut tidak menimbulkan ketidak enakn kepada guru-guru”, selanjutnya kepala Madrasah pun selalu memberikan contoh dalam segala kebijakan yang dibuatnya sebelum guru-gurunya, contohnya ketika bertemu dengan siapapun beliau selalu menerapkan senyum, salam, sapa, sopan dan santun sesuai prinsip yang dianut sekolahnya, sehingga kepala Madrasah sangat disukai oleh semua warga sekolah.

Hal tersebut juga disampaikan oleh Nurbayan selaku guru Bahasa Arab di MA Al-Fadllyyah.

c. Komponen *Intellectual Stimulation*

Intellectual stimulation mempunyai indikator bahwa seorang kepala sekolah harus dapat menciptakan pengembangan budaya kerja yang positif dan menciptakan hubungan yang harmonis. Komponen tersebut dimiliki oleh kepala MA Al-Fadllyyah Tasikmalaya, hal ini berdasarkan proses wawancara dengan Staff Tata Usaha tanggal 02 Maret 2019.

“Beliau dalam mengembangkan budaya kerja yang positif seperti prinsip beliau yang harus dekat dengan guru dan tidak menggurui kalau dalam bicara, tapi

mengajak kerjasama, penanaman disiplin dalam penuntasan pekerjaan, kalau sudah ditargetkan tanggal sekian harus selesai ya beliau tidak mau mendengar alasan pokoknya harus diselesaikan, selalu menyampaikan pesan dalam setiap rapat itu, setiap guru harus sadar akan tanggung jawab dengan pekerjaan yang dimiliki. Beliau juga pada waktu istirahat selalu menyempatkan ngobrol ringan dengan guru-guru dengan tujuan untuk merekatkan rasa kekeluargaannya”.

d. Komponen *Individualized Consideration*

Komponen berikutnya dari kepemimpinan transformasional yaitu *Individualized consideration*, dalam komponen ini, kepala madrasah harus dapat mengembangkan profesionalisme guru dan karyawannya, kepala sekolah juga harus dapat memenuhi kebutuhan mereka. Berdasarkan wawancara dengan Staff TU MA Al-Fadllyyah Komponen tersebut telah dimiliki oleh kepala Madrasah Aliyah Al-Fadllyyah.

“Beliau kepala madrasah selalu mendorong dan mensupport semua guru-guru agar ikut pelatihan, workshop ataupun dikla-diklat baik itu yang diselenggarakan madrasah ataupun eksternal/dinas, agar guru-guru memiliki kompetensi atau keahlian yang terus berkembang dan memperbaiki etos kerjanya”.

e. Komponen *Charisma*

Komponen *charisma* mempunyai indikator bahwa kepala sekolah mempunyai karakter pribadi yang terpuji, jujur, dan dapat dipercaya. Selain itu kepala sekolah juga mampu melakukan pemecahan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif, bersama-sama melibatkan guru dan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff Tata Usaha Pak Opik, indikator diatas telah dimiliki oleh kepala madrasah.

“Saya melihat bapak selalu memberikan contoh yang baik dalam hal apapun, termasuk dalam hal spiritual misalnya beliau sering menyempatkan melakukan sholat dhuha ataupun shalat dhuhur berjamaah, ketika disekolah atau ketika beliau sedang ke dinas, beliau selalu menyempatkannya. Karena saya yang biasa mengantarnya”.

Analisis Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Al-Fadllyyah Tasikmalaya

Kepala madrasah merupakan pemimpin yang harus bisa mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya. Kepala madrasah juga harus menjadi mentor, berperan mengarahkan dan membimbing guru dan seluruh karyawannya agar kinerjanya selalu meningkat dan sesuai dengan targetnya. Kepala sekolah juga bukan hanya sekedar memerintah atau memberi pengarahan saja dalam bentuk perkataan, tetapi juga harus bisa memberikan contoh atau *suri tauladan* bagi seluruh warga masyarakat madrasah. Karena dengan begitu, secara tidak sadar karyawan ataupun siswa-siswi akan terpengaruh untuk mengikuti dan melaksanakan tugasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian di MA Al-Fadllyyah Tasikmalaya mengenai kepemimpinan transformasional, kepala MA Al-Fadllyyah Tasikmalaya memiliki lima komponen kepemimpinan transformasional.

1. Komponen *Idealized Influence*

Kepala Madrasah Aliyah Al-Fadliah selalu melibatkan seluruh komponen yang ada di Madrasah dari mulai guru, siswa sampai dengan orang tua dalam pengambilan keputusan mengenai beberapa kebijakan. Contohnya seperti penetapan anggaran biaya akhir tahun.

Menurut Undang-undang dalam mengembangkan sekolah, keterlibatan orang tua siswa dan masyarakat sangat dibutuhkan karena mereka juga merupakan komponen pendidikan. Kepala sekolah sebisa mungkin memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh orang tua siswa dan masyarakat untuk bisa berpartisipasi dalam pengembangan sekolah. Kepala sekolah harus menjaga hubungan yang harmonis dengan orang tua siswa dan masyarakat, karena hubungan yang harmonis akan membentuk saling pengertian antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat, saling membantu, dan saling bekerjasama dalam ikut bertanggung jawab atas suksesnya pendidikan di sekolah (Undang-undang, 2014).

2. Komponen *Inspirational Motivation*

Kepala MA Al-Fadliah Tasikmalaya sudah memiliki *Inspirational Motivation*, hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah tidak hanya menerapkan satu kepemimpinan tetapi kepemimpinan demokratis, partisipatif diterapkan dalam sekolah, selain itu kepala sekolah juga menerapkan kepemimpinan otoriter, kepemimpinan tersebut diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat mempengaruhi kondisi dan semangat seluruh guru-guru dalam melaksanakan tugas dan memperbaiki kinerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Undang-undang (2014: 45) bahwa sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang paling baik dari setiap gaya kepemimpinan yang ada, akan tetapi adanya adalah kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar mencapai tujuan bersama yang ditetapkan. Kepemimpinan menjadi efektif apabila gaya atau tipe kepemimpinan tersebut mampu digunakan dengan baik pada saat dan tempat yang tepat, dengan mengintegrasikan secara maksimal antara produktivitas, kepuasan, pertumbuhan, dan pengembangan manusia (Undang-undang, 2014).

3. Komponen *Intellectual Stimulation*

Kepala MA Al-Fadliah Tasikmalaya telah memiliki *Intellectual stimulation* hal ini dibuktikan dengan mengembangkan budaya kerja positif dengan cara lebih mendekati para guru disaat istirahat untuk menciptakan suasana yang dekat dan kekeluargaan, kepala madrasah juga menghindari menggurui para guru dan karyawan tetapi mengajak untuk saling bekerjasama.

Undang-undang berpendapat bahwa budaya dan iklim kerja yang positif dan kondusif akan memungkinkan setiap guru dan karyawan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai dengan usaha untuk meningkatkan kompetensinya (Undang-undang, 2014).

4. Komponen *Individualized Consideration*

Komponen *Individualized consideration* dimiliki oleh kepala MA Al-Fadliah Tasikmalaya yaitu kepala madrasah mengembangkan profesionalisme guru dan karyawan dengan cara mengadakan atau mengikutkan guru dan karyawan pelatihan, dan workshop. Pengembangan profesionalisme yang dilakukan atau diikuti guru dan karyawan disesuaikan dengan *need assessment* yang telah disusun.

Pengembangan yang ditujukan kepada guru dan karyawan tentunya harus didukung oleh kepala madrasah. Nurkholis mengemukakan bahwa kepala sekolah/madrasah harus selalu memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan dan administratif sehingga mereka bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan (Nurkholis, 2006).

5. Komponen *Charisma*

Mengenai komponen yang terakhir ini, kepala MA Al-Fadllyyah Tasikmalaya selalu memberikan contoh yang baik dalam hal apapun, termasuk dalam hal spiritual misalnya beliau sering menyempatkan melakukan sholat dhuha ataupun shalat dhuhur berjamaah, ketika disekolah atau ketika beliau sedang ke dinas, beliau selalu menyempatkannya. Sehingga meskipun kepala sangat *welcome* terhadap guru-guru, tetapi kharisma beliau tetap terjaga dihadapan seluruh karyawan, guru-guru dan siswa-siswi.

Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Bass dan Avolio bahwa komponen *Charisma* adalah mengembangkan karakter pribadi yang terpuji, jujur, dapat dipercaya, dan memiliki integritas tinggi dan mampu memecahkan masalah dengan pendekatan yang santun, lembut, dan arif (Usman, 2008). Hal tersebut terlihat pada kepemimpinan kepala MA Al-Fadllyyah, yang ketika ada masalah selalu menyelesaikannya dengan jalan baik-baik dan memperlihatkan sifat-sifat terpuji.

Pengaruh kepemimpinan kepala MA Al-Fadllyyah sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan madrasah, salah satunya siswa-siswi dari tahun ketahun selalu berprestasi baik internal maupun eksternal. Dan hal tersebut tentunya tidak lepas dari kinerja guru-guru yang terus meningkat. Dan tentunya kembali lagi ke kepala madrasah.

PENUTUP

Kepemimpinan transformasional merupakan tren baru kepemimpinan di lembaga pendidikan salah satunya madrasah. Kepemimpinan transformasional memiliki 5 komponen karakteristik, yaitu: komponen *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*, dan *charisma*.

Dari hasil studi kasus di MA Al-Fadllyyah, bahwa kepala madrasah telah memenuhi kelima komponen tersebut, sehingga hal tersebut berdampak pula pada perkembangan dan kemajuan madrasah yang dipimpinnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andang. (2014). *Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Indarti, L. (2017, Juni). Dimensi-Dimensi Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *TA'ALLUM*, 05(01).
- Intan Silvana Maris, d. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, XXIII(2).
- Komsyiah, I. (2016, November). Kepemimpinan Transformatif perkembangan dan implementasinya pada lembaga pendidikan. *TA'ALLUM*, 4(2), 295-297.
- Machali, I., & Hidayat, A. (2018). *The Handbook Of Education Management*. Jakarta: Prenadamedia.
- Nurkholis. (2006). *Manajemen berbasis sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Raharjo, S. T. (2006, Juli). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada Depag Kabupaten kendal dan Depag Kota Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 3(2).
- Robbins, S. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Shulhan, M. (2017, November). Dialektika Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Madrasah Unggul dalam Perspektif Kebijakan Daya Saing Pendidikan Bermutu. *TA'ALLUM*, 5(2).
- Usman, M. U. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.