



Implementasi Kepemimpinan Transformasional sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung

Roso Murti¹, Sabarudin²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia
e-mail: ¹22204085017@student.uin-suka.ac.id, ²sabarudin@uin-suka.ac.id

<i>Submitted: 31 Juli 2023</i>	<i>Revised: 7 November 2023</i>	<i>Approved: 13 November 2023</i>
--------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi kepemimpinan transformasional dalam upaya peningkatan mutu madrasah. Terjadi perubahan mendasar dalam dunia pendidikan yaitu dari sistem manajemen sentralisasi menjadi sistem manajemen desentralisasi. Hal ini memerlukan berbagai penyesuaian dan perubahan di berbagai aspek madrasah serta pola dan gaya kepemimpinan. upaya perbaikan dan peningkatan mutu madrasah merupakan hal yang sangat penting untuk segera dilakukan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan madrasah yang unggul dan berkualitas diperlukan kepemimpinan yang memadai. Penerapan kepemimpinan transformasional diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung. Hasil dari penelitian ini adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung di bawah pimpinan Muh Junaidi, S.Ag. M.Pd mengalami berbagai transformasi. Perubahan dan pembaharuan telah mencakup seluruh standar yang meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pelatihan, infrastruktur, manajemen, pembiayaan dan penilaian. Dengan capaian tersebut, kualitas madrasah semakin meningkat di segala bidang.

Kata Kunci: *Madrasah Ibtidaiyah, Kepemimpinan Transformasional, Peningkatan Kualitas*

Abstract: *This study aims to examine the implementation of transformational leadership in an effort to improve the quality of madrasah. There is a fundamental change in the world of education, namely from a centralized management system to a decentralized management system. This requires various adjustments and changes in various aspects of the madrasa as well as the pattern and style of leadership. efforts to improve and improve the quality of madrasah are something that is very important to do immediately. Therefore, to realize the right and quality of madrasah, adequate leadership is needed. The implementation of transformational leadership is applied to Public Elementary School 1 Temanggung. The results of this study are that Madrasah Ibtidaitah Negeri 1 Temanggung under the leadership of Muh Junaidi, S. Ag. M.Pd underwent various transformations. Changes and updates have covered all standards which include standards for content, processes, graduate competencies, training, infrastructure, management, financing and assessment. With this achievement, the quality of madrasas is increasing in all fields.*

Keywords: *Madrasah Ibtidaiyah, Transformational Leadership, Quality Improvement*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pada dasarnya akan selalu mengalami perubahan karena organisasi adalah sistem yang terbuka, yang selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Adanya perkembangan di berbagai kehidupan masyarakat menuntut sebuah organisasi untuk selalu menyesuaikannya. Demikian halnya dalam dunia pendidikan selalu mengalami perubahan menuju sebuah madrasah yang efektif dengan meningkatkan kualitas madrasah. Dalam hal kualitas, terutama di lembaga madrasah seringkali terjadi penurunan kualitas pegawai yang ada, baik dari sisi tenaga administratif maupun tenaga edukatif. Misalnya saja dilihat dari beberapa hal antara lain: seringkali pegawai datang terlambat atau tidak tepat pada waktunya, tidak efisien penggunaan waktu untuk suatu penyelesaian pekerjaan, produktivitas kerja kurang, motivasi berprestasi rendah, kurang mampu beradaptasi dengan perubahan baik dalam metode kerja maupun fasilitas kerja yang baru, kurang berpartisipasi dalam pelaksanaan program, dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut tentu akan mempengaruhi kualitas madrasah secara keseluruhan. (Al Faruq & Supriyanto, 2020, p. 2) Oleh sebab itu, diperlukan sosok pemimpin yang dapat mengarahkan madrasah kepada sebuah transformasi, sehingga madrasah menjadi lembaga pendidikan yang lebih berkualitas.

Beberapa tahun terakhir, upaya pembenahan dan penyempurnaan kualitas madrasah menjadi sesuatu hal yang sangat penting untuk segera dilakukan. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan terhadap mutu pendidikan sebagai konsekuensi langsung dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat. Dalam sistem pendidikan, lulusan merupakan fokus tujuan, lulusan berkualitas tidak mungkin terwujud tanpa proses pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu tidak mungkin tercapai tanpa adanya pengelolaan organisasi pendidikan yang tepat. Oleh karena itu untuk mewujudkan kualitas madrasah yang tepat dan bermutu maka diperlukan adanya kepemimpinan yang memadai (Al Faruq & Supriyanto, 2020).

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak madrasah melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan madrasah (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2006). Mengacu pada pendapat tersebut, maka keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuan yang ingin diraih sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah yaitu apakah kepemimpinannya mampu menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki madrasah secara efektif dan efisien serta terpadu dengan proses manajemen yang dilakukannya sehingga dapat meningkatkan kualitas dari madrasah yang dipimpinnya (Bustari & Pd, n.d.2020).

Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, mengakibatkan adanya salah satu perubahan yang mendasar dalam dunia pendidikan yaitu sistem manajemen yang sentralistik menjadi sistem manajemen desentralistik. Hal ini menuntut adanya berbagai penyesuaian dan perubahan dalam berbagai aspek di madrasah dan juga pola dan gaya kepemimpinannya. Hal ini berarti bahwa perubahan manajemen pendidikan tersebut memberikan peluang bagi para pemimpin pendidikan untuk mengaktualisasikan kemampuan dirinya khususnya dalam meningkatkan kinerja kepemimpinannya. Dalam situasi yang penuh perubahan dan ketidakpastian tersebut diperlukan suatu keahlian manajerial yang baik, serta pengembangan kemampuan dalam kepemimpinan. Oleh karenanya, model dan gaya kepemimpinan kepala dalam setiap madrasah akan berbeda-beda sesuai dengan kemampuan pemimpin masing-masing dalam mengembangkan nilai-nilai kepemimpinannya. Dalam kondisi yang penuh tantangan dan ancaman seperti ini, dibutuhkan keteguhan sikap dan kecerdasan seorang pemimpin untuk menangkap peluang dan merancang masa depan untuk peningkatan kualitas madrasah. Salah satu gaya kepemimpinan yang cukup efektif untuk mengakomodasi perubahan tersebut adalah gaya kepemimpinan transformasional (Rivai, 2020).

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan madrasah, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada pengikutnya, pengmadrasahan dari aktivitas untuk mencapai tujuan, dan memelihara hubungan kerjasama. Kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Burns (1978) dalam Aan Komariah dan Cipi Triatna (2006;77) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Para pemimpin adalah yang sadar akan prinsip perkembangan madrasah sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui program-program madrasah yang berkualitas. (Bustari & Pd, n.d. 2020)

Karakteristik pemimpin transformasional, menurut Aan Komariah dan Cipi Triatna (2006) adalah seseorang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan madrasah. Dalam hal ini, seorang pemimpin transformasional harus bisa sebagai agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. (Bustari & Pd, n.d. 2020)

Berdasarkan karakteristik tersebut, seorang pemimpin transformasional mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas, serta memiliki gambaran yang menyeluruh terhadap madrasah di masa depan. Pemimpin dalam hal ini berani mengambil langkah-langkah

yang tegas tetapi tetap mengacu pada tujuan yang telah ditentukan guna keberhasilan madrasah, misalnya, kepala madrasah berani mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas madrasah melalui inovasi gagasan yang mengarah kepada tujuan yang ingin dicapai.

Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai karakteristik transparansi dan kerjasama. Hal ini sesuai dengan pendapat Tri Nur Yuliawani, dkk, bahwa ciri dari gaya kepemimpinan transformasional, yaitu jalannya madrasah tidak digerakkan oleh birokrasi, tetapi oleh kesadaran bersama, para pelaku lebih mementingkan kepentingan madrasah, adanya partisipasi aktif dari. Seorang pemimpin transformasional memandang nilai-nilai madrasah sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh warga madrasah dan mentransformasikan nilai madrasah untuk membantu mewujudkan visi madrasah. Seorang transformasional adalah seorang yang mempunyai keahlian diagnosis, selalu meluangkan waktu dan mencurahkan perhatian dalam upaya untuk memecahkan masalah dari berbagai aspek (Rohaeni, 2023).

Efektifitas kualitas madrasah tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam madrasah tersebut. Kepemimpinan menurut beberapa ahli didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk menjawab tantangan perubahan yang terjadi pada saat ini. Kepemimpinan transformasional tidak saja memperhatikan kebutuhan untuk aktualisasi diri dan penghargaan, tetapi menumbuhkan kesadaran bagi para pemimpin untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan roda kepemimpinan dengan lebih memperhatikan kualitas dan pertumbuhan dari madrasah.

Secara umum seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik yang meliputi, tanggung jawab yang seimbang, model peranan yang positif, memiliki keterampilan komunikasi yang baik, memiliki pengaruh positif, mempunyai kemampuan menyakinkan orang lain. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan berkomunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain dari sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut. Berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas madrasah pendidikan terutama organisasi madrasah, seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala madrasah perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar setiap perubahan dalam madrasah yang dipimpinnya dapat terwujud dengan efektif. (Al Faruq & Supriyanto, 2020)

Menurut Bass dan Aviola (1994) dalam Aan Komariah dan Cepi Triatna (2006;79) terdapat empat dimensi dalam penerapan kadar kepemimpinan transformasional dengan

konsep “4I”, yaitu: 1) *Idialized influence* (memberikan pengaruh yang ideal), 2) *Inspirational motivation* (motivasi yang menginspirasi), 3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), 4) *Individualized consideration* (pertimbangan individual).

Mengacu pada pendapat tersebut, kepemimpinan transformasional dapat dipandang secara makro dan mikro. Jika dipandang secara mikro, kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu dalam madrasah, sementara secara makro kepemimpinan transformasional merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan.(Bustari & Pd, n.d.)

Berdasarkan tinjauan penelitian sebelumnya dalam rentang waktu dua tahun terakhir oleh peneliti yang dilakukan melalui *Publish or Perish* didapati empat belas penelitian mengenai implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang terpublikasi di google scholar. Tujuh penelitian hanya membahas mengenai penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, tiga penelitian menjelaskan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah kaitannya dengan peningkatan kinerja guru, dua penelitian mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah kaitannya dengan mutu pembelajaran dan dua penelitian yang membahas implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah hubungannya dengan motivasi dan religiusitas guru.

Pada penelitian terdahulu, para peneliti membahas implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah kaitannya dengan peningkatan kinerja, motivasi, religiusitas guru dan mutu pembelajaran baik dari tingkat Sekolah Menengah Atas hingga Sekolah Dasar, sehingga ada perbedaan pada penelitian ini membahas implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah kaitannya dengan kualitas sekolah terutama di tingkat Madrasah Ibtidaiyah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung. Dalam penelitian ini mengambil responden yaitu kepala madrasah, guru dan karyawan MIN 1 Temanggung. Adapun sumber data dalam penelitian ini terbagi atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu data yang secara langsung didapat dari kepala sekolah dari kepala madrasah, guru dan karyawan, sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang dikumpulkan berupa profil madrasah, visi dan misi, struktur organisasi, serta keadaan guru dan karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian

ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah melakukan pengamatan dan mencatat hal-hal penting yang ada di MIN 1 Temanggung yang terkait dengan penelitian. Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin. Peneliti mendapatkan informasi langsung dengan teknik wawancara dengan kepala madrasah, guru, dan karyawan MIN 1 Temanggung. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi profil madrasah, visi misi, data guru, data peningkatan jumlah siswa, data perkembangan madrasah per standar, dan data lain yang mendukung penelitian.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Penelitian ini, menggunakan teknik analisis data yang digunakan oleh Milles and Huberman. Aktivasi dalam analisis data ini yaitu: 1) Pengumpulan data: pada tahap ini penulis mendiskripsikan dari semua data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan kepada Kepala Madrasah, guru dan karyawan di MIN 1 Temanggung; 2) Reduksi data: data yang telah direduksi akan memberi penjelasan yang jelas, dan mempermudah penulis dalam hal melakukan pengumpulan tentang implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas madrasah di MIN 1 Temanggung; 3) Penyajian data: penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori; 4) Penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

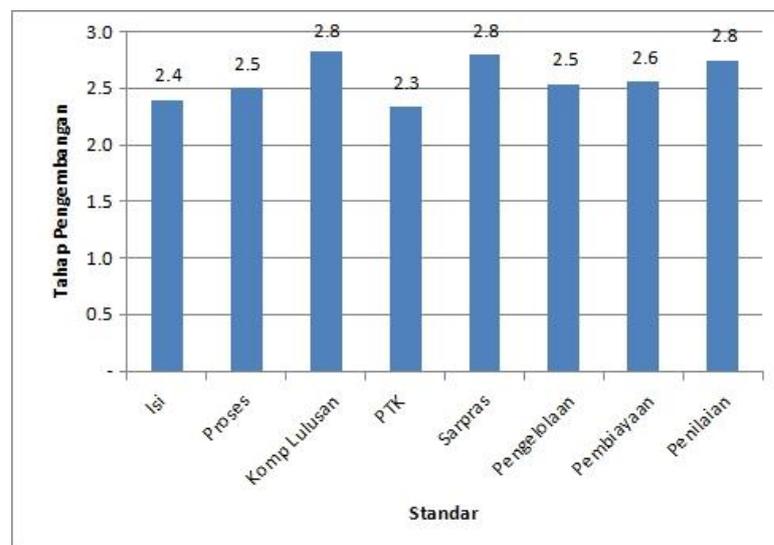
Dalam implementasinya, kepemimpinan kepala MIN 1 Temanggung secara transformasional akan mendorong kualitas madrasah ke arah perubahan yang diinginkan. Untuk itu melalui wawancara yang dilakukan kepada kepala MIN 1 Temanggung bahwa bapak Muh Junaidi menerapkan hal-hal berikut ini dalam rangka meningkatkan kualitas madrasah nya, antara lain :

1. Menetapkan tujuan, visi dan misi yang jelas, juga berusaha menentukan prioritas dan standar kerja bagi para guru dan karyawan.
2. Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan. Kepala madrasah memiliki sifat cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan yang terjadi saat ini dan selalu berusaha mengikuti perubahan tersebut.
3. Membuat kebijakan-kebijakan baru untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

4. Mempercayai para guru dan karyawan dalam pelaksanaan tugas masing-masing untuk membangun rasa percaya diri dari para karyawannya.
5. Melakukan peran kepemimpinannya atas dasar sistem nilai, sehingga bukan atas dasar kepentingan individu maupun atas dasar desakan dari orang lain
6. Mengatasi situasi yang rumit dan berupaya untuk mengatasi permasalahan dengan membangun komitmen total secara sukarela terhadap tujuan dan nilai-nilai bersama.

Dengan berbagai upaya tersebut diharapkan akan berdampak pada perkembangan kualitas MIN 1 Temanggung. Di samping itu juga berdampak pada perkembangan kultur madrasah secara keseluruhan. Kultur madrasah dalam hal ini meliputi ranah berpikir, afektif dan motorik yang terjadi pada kehidupan madrasah untuk perbaikan proses belajar dan peningkatan mutu belajar peserta didik.

Selain menerapkan sikap-sikap di atas, melalui wawancara dengan guru dan karyawan senior yang sudah lama mengajar di MIN 1 Temanggung, menjelaskan bahwa semenjak kepemimpinan bapak Muh Junaidi, banyak perubahan ke arah yang lebih baik dari MIN 1 Temanggung. Hal ini didukung dengan data yang sudah diperoleh peneliti melalui observasi dan dokumentasi. Data perkembangan kualitas madrasah dapat diamati pada grafik yang terdapat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Tahap Pengembangan per Standar

Catatan:

1. Skor interval 1-1,9 : dibawah SPM (Standar Pelayanan Minimal)
2. Skor interval 2-2,9 : SPM
3. Skor interval 3-3,9 : SNP (Standar Nasional Pendidikan)
4. Skor interval 4 : di atas SNP

Berdasarkan grafik pada gambar 1 tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan kualitas madrasah sudah mencakup seluruh standar. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian angka dari setiap standar yang menunjukkan skor diatas 2. Skor tersebut berarti bahwa setiap standar yang ada di MIN 1 Temanggung telah memenuhi Standar Pelayanan Minimal. Melalui dokumentasi yang dikumpulkan oleh peneliti, perkembangan setiap standar semenjak kepemimpinan bapak Muh Junaidi dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut.

Pertama, kaitannya dengan standar isi. Dalam standar isi, gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah tampak dari sudah adanya tim pengembang kurikulum, kegiatan pengembangan kurikulum melibatkan komite Madrasah serta pihak terkait, menjadi sekolah Adiwiyata Mandiri Tingkat Nasional, terdapat lebih dari 15 ekstra kurikuler yang terprogram dan terjadwal secara teratur dan melibatkan masyarakat dalam pengembangan ekstra- kurikulumnya. Perubahan lain yaitu sudah adanya guru Bimbingan Konseling yang melakukan pelayanan bimbingan dengan anak, yang tadinya masih ditangani oleh guru kelas.

Kedua, Standar Proses. Transformasi dalam standar proses antara lain: Madrasah memfasilitasi guru-guru secara maksimal agar memberikan kesempatan pada peserta didik untuk melakukan eksplorasi dan elaborasi, serta mendapatkan konfirmasi di setiap proses pembelajaran, para guru menggunakan berbagai jenis sumber dan media pembelajaran di sekolah serta memanfaatkan tempat belajar lain di luar sekolah dengan melibatkan peserta didik dalam pembelajaran. Guru sudah melaksanakan kegiatan pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, dan menantang sesuai dengan RPP yang disusunnya. Selanjutnya Proses pembelajaran disupervisi dan dievaluasi mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran termasuk program tindak lanjut. Supervisi dan Evaluasi proses pembelajaran dilakukan secara berkala dan berkelanjutan oleh Kepala Sekolah dan Pengawas serta melibatkan teman sejawat dan peserta didik

Ketiga, Standar Kompetensi Lulusan. Dalam Standar Kompetensi Lulusan, Kepala Madrasah melaksanakan langkah-langkah perubahan seperti memotivasi semua peserta didik sehingga memiliki motivasi belajar dan rasa percaya diri yang tinggi, serta mampu mengekspresikan diri dalam mengungkapkan pendapat mereka dengan jelas dan santun, melaksanakan pengembangan potensi dan minat peserta didik dengan melibatkan pihak terkait untuk partisipasi dalam berbagai jenis kegiatan serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan rasa estetika dan kecakapan hidup lainnya, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan di Madrasah dan di tengah masyarakat luas agar mereka memiliki kompetensi kepribadian dan sosial serta melakukan berbagai jenis kegiatan dalam ruang lingkup yang lebih luas. Dengan langkah perubahan

tersebut, lulusan dari MIN 1 Temanggung adalah peserta didik yang memahami dan menerapkan ajaran agama dan nilai-nilai budaya dalam kehidupan mereka sehari-hari secara konsisten baik di sekolah maupun di tengah-tengah masyarakat.

Keempat, Standar Pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala MIN 1 Temanggung dalam menerima dan menentukan pendidik dan tenaga kependidikan sangat selektif sehingga madrasah memiliki tenaga kependidikan yang memadai sesuai dengan standar yang ditetapkan. Saat ini madrasah sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi pendidik yang memadai sesuai dengan standar, yaitu terdiri dari tenaga pendidik berjumlah 42 dan tenaga kependidikan berjumlah lima orang. Dari 42 guru di MIN 1 Temanggung, 10 guru dengan pendidikan terakhir S2 dan yang lain S1.

Kelima, Standar Sarana dan Prasarana Transformasi dalam hal sarana dan prasarana dilakukan kepala MIN 1 Temanggung bekerja sama dengan Komite, sehingga dalam jangka waktu enam tahun, MIN 1 Temanggung terus melakukan pembenahan dan pembangunan. Hal ini dibuktikan dengan Madrasah sudah memiliki bangunan gedung yang ukuran, ventilasi, alat dan sumber belajar dan kelengkapan lainnya melebihi ketentuan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) agar dapat meningkatkan mutu proses pembelajaran. Madrasah melaksanakan pemeliharaan bangunan secara rutin melebihi waktu yang ditetapkan dalam SNP dan catatan pemeliharaan terekam dengan baik.

Keenam, Standar Pengelolaan. Perubahan juga dirasakan dalam standar pengelolaan dimana kepala MIN 1 Temanggung merubah visi dan misi yang dirumuskan bottom-up dan tersosialisasikan kepada seluruh pemangku kepentingan serta direview secara berkala sesuai dengan situasi, kondisi dan kebutuhan sekolah. Dengan adanya visi misi yang baru, mendorong kemandirian dan kemitraan dengan semua pemangku kepentingan untuk meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan sekolah secara mandiri, partisipatif, kolaboratif dan akuntabel serta memunculkan potensi warga sekolah untuk turut serta mengembangkan pengelolaan madrasah.

Ketujuh, Standar Pembiayaan. Kepala Madrasah dalam melaksanakan penyusunan rencana keuangan sekolah dilakukan secara transparan, efisien dan akuntabel kepada masyarakat dan Pemerintah. Bersama dengan bendahara madrasah, Kepala MIN 1 Temanggung membuat laporan pertanggungjawaban pendapatan dan penggunaan keuangan secara berkala dan menyeluruh kepada Pemerintah dan pemangku kepentingan

Kedelapan, Standar Penilaian. Dalam hal Penilaian, kepala MIN 1 Temanggung menghimbau kepada guru menggunakan berbagai jenis metode untuk menilai kemajuan belajar peserta didik secara berkelanjutan dan mengembangkannya berdasarkan rencana yang telah dibuat sesuai dengan perkembangan peserta didiknya.

Selain perubahan dari setiap standar yang ada di madrasah, peningkatan juga dapat diamati dengan perubahan jumlah siswa mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun ke tahun. Berdasarkan data yang diperoleh dari pengumpulan dokumentasi yang diperoleh peneliti, tampak adanya peningkatan jumlah peserta didik baru yang masuk ke MIN 1 Temanggung seperti dijelaskan dalam diagram pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Data Perkembangan Jumlah Mahasiswa

Berdasarkan diagram pada gambar 2 tersebut, dari tahun ke tahun banyak orang tua yang beralih dan percaya menyekolahkan anaknya di MIN 1 Temanggung. Hal ini membuktikan bahwa kualitas MIN 1 Temanggung juga mengalami peningkatan dan perubahan.

Pembahasan

Sesuai dengan yang disampaikan Bass dan Aviola (1994), dan bahwa karakteristik pemimpin transformasional adalah sebagai berikut:

1. *Idialized influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinnya. Hal ini mengandung makna bahwa kepala MIN 1 Temanggung dan para guru saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan umum di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis.
2. *Inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan memperhatikan makna pekerjaan tersebut. Hal ini mengandung makna bahwa kepala MIN 1 Temanggung menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran madrasah melalui perilaku yang dapat diobservasi para guru dan karyawan. Kepala madrasah berperan sebagai

motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimisme guru dan karyawan.

3. *Intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menterjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Hal ini mengandung makna bahwa kepala MIN 1 Temanggung sebagai intelektual, senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dan mendorong dari guru dan karyawan mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.
4. *Individualized consideration*, yaitu pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan. Baik dari guru, karyawan, wali siswa maupun komite madrasah. Dalam hal ini kepala MIN 1 Temanggung melibatkan *stakeholder* dalam suatu pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas madrasah.

Adapun dalam implementasinya di MIN 1 Temanggung, gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala MIN 1 Temanggung ini memiliki keunggulan dan kelemahan, seperti yang disampaikan Ali Gill Scholar dan Yeop Abdullah diantaranya: (Fitri Wahyuni & Binti Maunah, 2021).

1. Keunggulan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah

Kepala Madrasah memiliki kemampuan untuk menciptakan situasi pada semua lapisan organisasi. Selanjutnya kepala sekolah memberikan motivasi inspirasional kepada para guru dan karyawan MIN 1 Temanggung dengan mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengungkapkan tujuan, dan makna dengan carayang dapat dipahami oleh guru dan karyawan. Pemimpin transformasional berpikir tentang masa depan, dan mengembangkan cara untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional juga menggunakan kecerdasan, dan rasionalitas serta melatih guru dan karyawan MIN 1 Temanggung dengan memecahkan masalah melalui gaya berpikir kritis dan kreatif.

Kepala MIN 1 Temanggung selalu memberikan pengaruh idealis kepada seluruh warga sekolah, memberikan inspirasi, serta stimulasi intelektual, memberikan pertimbangan individual, menekankan arah yang hendak dituju oleh kepala sekolah melalui pernyataan visi, dan misi yang jelas. Penggunaan komunikasi yang efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta perhatian

pribadi terhadap permasalahan individu, dan anggota organisasi di sekolah, dan membentuk komitmen untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

2. Kelemahan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah

Kepala madrasah dengan gaya transformasional hanya bisa berhasil jika beliau mempertahankan jalur komunikasi yang terbuka dengan tim. Melalui komunikasi inilah visi dan misi akan tercapai. Agar ini terjadi, komunikasi yang dekat dan sering harus terjadi. Jika tim merasa bahwa komunikasi ini tidak terjadi, mereka akan kehilangan minat pada tugas yang diminta dari mereka. Oleh karena itu, dibutuhkan komunikasi yang baik antara Kepala madrasah dan seluruh warga madrasah.

Pemimpin transformasional juga harus menjaga semangat timnya untuk mencapai visi atau tujuan tertentu. Untuk menjaga tingkat antusiasme tetap tinggi, kepala madrasah harus memberikan umpan balik yang konsisten kepada anggotanya tentang kemajuan yang sedang dibuat. Umpan balik ini harus sering terjadi agar berhasil. Maka dari itu dibutuhkan umpan balik yang konstan dan konsisten.

SIMPULAN

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling efektif untuk diterapkan pada organisasi sekolah terutama dalam meningkatkan kinerja organisasi, dimana gaya kepemimpinan ini memiliki makna mengubah sesuatu ke dalam bentuk lain, dengan kata lain mampu melakukan perubahan. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung di bawah kepemimpinan Bapak Muh Junaidi S.Ag., M.Pd dalam kurun waktu enam tahun telah mengalami perkembangan yang signifikan. Bertugas di MIN 1 Temanggung dari tahun 2017 hingga sekarang, bapak Muh Junaidi menjadi sosok pemimpin transformasional telah membawa banyak perubahan dan inovasi terhadap kualitas madrasah sehingga MIN 1 Temanggung menjadi salah satu lembaga pendidikan yang sangat diminati oleh masyarakat Temanggung. Walaupun dalam pelaksanaannya terdapat kelebihan dan kelemahan, namun gaya kepemimpinan transformasional kepala MIN 1 Temanggung dapat dikatakan berhasil. Perubahan dan pembaharuan telah mencakup seluruh standar yang meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pelatihan, infrastruktur, manajemen, pembiayaan dan penilaian. Dengan capaian tersebut, kualitas madrasah semakin meningkat di segala bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Addin, F. N., Bintang Kejora, M. T., & Kosim, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Al Faruq, M. H., & Supriyanto, S. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 68. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p68-76>
- Bustari, M., & Pd, M. (n.d.). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*.
- Fitri Wahyuni & Binti Maunah. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>
- Handoko, H., & Tjiptono, F. (1996). *Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaan*.
- Kuswaeri, I. (2016). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Winasari, W., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99–110. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p99-110>