

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT)
AR-RISALAH SURAKARTA**

**Arif Usman Ashari; Achmad Fathoni; Sigit Haryanto
Magister Administrasi Pendidikan, FKIP, UMS**

Abstrak

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang dianggap mampu untuk menjawab perkembangan zaman. Idealized Influence merupakan salah satu dimensi yang terdapat pada kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta dalam dimensi idealized influence, yang terdiri dari 3 aspek yaitu integritas kepala sekolah, keteladanan kepala sekolah dan kemampuan kepala sekolah dalam pemecahan masalah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Kepala sekolah menunjukkan integritas dalam menjalankan kepemimpinan di sekolah melalui pengelolaan visi dan misi yang meliputi penyusunan visi dan misi bersama semua stakeholder sekolah, konsistensi pelaksanaan strategi pencapaian visi dan misi serta pelaksanaan program sesuai dengan rencana kerja yang sudah direncanakan dan Memiliki sikap lebih mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. 2). Keteladanan kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta kepada guru dan karyawan adalah keteladanan dalam usaha menuju tercapainya target sekolah, diantaranya keteladanan dalam menerapkan strategi pencapaian visi dan misi, keteladanan teknik operasional dalam pencapaian program, keteladanan dalam ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan keteladanan yang bisa menumbuhkan inspirasi dan motivasi guru dan karyawan agar lebih baik 3). Kepala sekolah memiliki kapasitas yang mumpuni dalam penyelesaian masalah dengan melanjutkan pendidikan S3 dan selalu menganalisis permasalahan terlebih dahulu serta melibatkan pihak-pihak yang terkait dalam pengambilan kebijakan/solusi dan memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang memiliki resiko yang besar.

Kata kunci : *Kepemimpinan transformasional, kepala sekolah, idealized influence*

ABSTRACT

Transformational leadership is a leadership model that is considered capable of answering the times. Idealized Influence is one of the dimensions contained in transformational leadership. This study aims to describe the implementation of the transformational leadership style applied by SDIT Ar-Risalah Surakarta principals in the idealized influence dimension, which consists of 3 aspects, namely the integrity of the principal, the exemplary principal and the ability of the principal in problem solving. The research method used is a qualitative method with a phenomenological approach. The research results show that: 1). The principal shows integrity in carrying out leadership in the school through managing the vision and mission which includes preparing the vision and mission together with all school stakeholders, consistently implementing the strategy for achieving the vision and mission and implementing programs in accordance with the work plans that have been planned and having an attitude of prioritizing the interests of the organization in over personal interests. 2). The exemplary principal of SDIT Ar-Risalah Surakarta to teachers and employees is exemplary in efforts to achieve school targets, including exemplary in implementing strategies for achieving the vision and mission, exemplary operational techniques in achieving programs, exemplary in adherence to applicable rules and exemplary that can foster inspiration and motivation of teachers and employees to be better 3). Principals have a qualified capacity in solving problems by continuing their doctoral education and always analyzing problems first and involving parties involved in making policies/solutions and having the courage to make decisions that have big risks.

Keywords: Transformational leadership, school principal, idealized influence.

1. PENDAHULUAN

Pemimpin mempunyai peran dan kedudukan yang sangat sentral dalam sebuah organisasi. Maju dan mundurnya suatu organisasi akan dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dalam menjalankan organisasi tersebut. Dalam dunia pendidikan setiap lembaga pendidikan atau sekolah dipimpin oleh seorang kepala

sekolah (Nurabadi et al., 2021). Kepala sekolah dituntut untuk mempunyai keahlian untuk mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah dengan efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan. *Out put* yang berkualitas akan sulit didapatkan apabila kepala sekolah tidak mampu mentransformasikan semua sumber daya yang ada untuk peningkatan kinerja *stakeholder* sekolah.

Salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, efisiensi dan efektivitas, kepuasan kerja dan sikap kerja adalah gaya atau model manajemen organisasi (Nur et al., 2021). Model kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah sebuah model kepemimpinan yang diterapkan di sekolah yang mempunyai pengaruh pada kinerja guru dan karyawan untuk menjadi agen perubahan (*agent of change*) dan panutan bagi semua warga sekolah dan masyarakat. Seorang pemimpin transformasional merupakan seseorang yang menyadari prinsip-prinsip pengembangan kinerja bawahan dan organisasi sehingga ia berusaha untuk meningkatkan aspek kepemimpinan secara keseluruhan dengan memotivasi bawahan dan mengajak kepada cita-cita yang lebih tinggi yang mendasarkannya pada nilai-nilai dasar yang diyakininya (Setiyaningtyas & Hartutik, 2022). Praktik kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci kepuasan kerja guru sekolah. Pemimpin seperti itu mampu bekerja dan mempengaruhi guru untuk bekerja sama dalam mencapai misi dan visi sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki komitmen dalam meningkatkan keahlian kepemimpinan sekolah dengan memberi nilai tambah pada semua dimensi kepemimpinan transformasional untuk semua guru dan karyawan supaya kepuasan kerja tercapai dan berkomitmen terhadap pekerjaan yang diberikan serta meraih keunggulan dalam visi dan misi yang diharapkan oleh sekolah dan Kementerian Pendidikan (Arokiasamy et al., 2016). Kepala sekolah sebagai pembina dalam sekolah harus memberikan arahan dan mengkoordinasikan semua anggota dan kegiatan dengan menerapkan semua dimensi tersebut sehingga kepemimpinan transformasional

kepala sekolah dapat berjalan dengan baik (Effendi & Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2021).

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendukung pembelajaran guru dan mempengaruhi inovasi dalam pembelajaran sekolah. Seorang pemimpin transformasional memiliki gaya kepemimpinan yang dapat menjelaskan bagaimana dia memimpin, mengubah tim atau institusi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan mencontohkan visi dan menginspirasi guru, staf, siswa, orang tua dan masyarakat untuk berusaha mencapai visi tersebut (Mukaromah et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional tidak menitikberatkan pada kepentingan pemimpin untuk mendapatkan pujian atau penghargaan, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman pemimpin untuk melakukan yang terbaik berdasarkan analisis manajemen dan pengembangan kepemimpinan yang memandang manusia, dan pengembangan organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan organisasi untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja, upaya ekstra, dan kinerja melebihi harapan serta menciptakan kreativitas dan inovasi dalam organisasi (Sumbung et al., 2022).

Kepemimpinan transformasional lebih menawarkan kesempatan dan dorongan kepada semua unsur dalam organisasi sekolah untuk bekerja berdasarkan sistem nilai yang ada, supaya semua unsur yang terlibat melakukan semua kegiatan organisasi berdasarkan kemauan sendiri tanpa ada paksaan dan dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Bakhtiar, 2019). Pelaksanaan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah yang kurang maksimal akan menyebabkan kinerja guru dan karyawan menjadi kurang baik dan berdampak kepada kualitas pengelolaan sekolah (Luthfi et al., 2020).

Investigasi implementasi kepemimpinan transformasional dalam berbagai dimensi telah banyak dilakukan, terutama oleh banyak peneliti sebelumnya (Rahayu, 2018) Eksperimen SDN 1 dengan metode kualitatif tentang praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Malang. Tujuan penelitian ini

adalah untuk mendeskripsikan praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam empat dimensi: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian pribadi terhadap faktor pendukung dan penghambat. (Syofia et al., 2022) Penelitian kualitatif deskriptif dilakukan untuk menganalisis gaya kepemimpinan inovatif para direktur SMP Negeri 30 Kota Pekanbaru dalam tiga dimensi: motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian pribadi. (Rizki Amalia Putri & Rahmawati, 2020) penelitian kualitatif deskriptif tentang praktik gaya kepemimpinan inovatif direktur SMA Negeri 89 Jakarta pada dua dimensi: pengaruh ideal dan pertimbangan pribadi. (Sholeh, 2021) penelitian kualitatif deskriptif tentang kepemimpinan transformasional pimpinan sekolah dalam aspek stimulasi intelektual untuk meningkatkan kompetensi guru di dua lembaga populer di wilayah Jawa Timur yaitu SDI Qurrota A'yun Tulungagung dan MI Perwanida Blitar.

SDIT Ar-Risalah Surakarta merupakan salah satu sekolah swasta di kota Surakarta yang sampai saat ini mengalami perubahan sangat pesat dan bertahan sangat baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini tidak terlepas dari peran dan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam menjalankan kepemimpinannya. Peneliti ingin mengetahui implementasi gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta dalam memimpin sekolah dalam dimensi *idealized influence*, yang terdiri dari 3 aspek yaitu integritas kepala sekolah, keteladanan kepala sekolah dan kemampuan kepala sekolah dalam pemecahan masalah. Dalam penelitian ini penulis membatasi pada satu dimensi saja yaitu *idealized influence* dikarenakan pada penelitian terdahulu belum ada yang membahas dimensi *idealized influence* secara khusus dan dalam dimensi *idealized influence* terdapat aspek keteladanan seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang mempunyai visi dan misi diharapkan mempunyai keteladanan yang baik bagi bawahannya, sehingga bawahan

mempunyai rasa hormat, bangga dan panutan dalam menyukseskan visi dan misi organisasi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah studi tentang keadaan objek alami yang berfungsi sebagai sarana utama yang digunakan peneliti untuk mempelajari, dan menandakan hasil penelitian (Sutama: 2019: 95). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, karyawan dan ketua komite. Keabsahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber dan metode. Penyajian data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *analysis interactive model* dari (Miles & Huberman, 1996) yang meliputi *Collection and data reduction*, *Display data*, dan *Conclusion drawing*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan telaah dokumen yang dilakukan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta dalam dimensi *idealized influence* meliputi 3 Aspek yaitu integritas kepala sekolah, keteladanan kepala sekolah dan kemampuan kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah.

1. Integritas Kepala Sekolah

Integritas kepala sekolah adalah tingkah laku kepala sekolah yang konsisten dengan kepatuhannya pada nilai-nilai moral dan etika, dan yang memandu tingkah lakunya dengan bermartabat dan bermartabat untuk mendapatkan tingkat kepercayaan yang tinggi yang dijunjung tinggi oleh kepala sekolah (Duriah, 2022). Kepala sekolah merupakan panutan yang ideal dalam mewujudkan visi dan misi lembaga. Visi dan misi merupakan tema penting dan mendasar yang menuntun

peserta didik dalam mencapai tujuan dan sasaran pendidikannya.. Implementasi integritas kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta sebagai berikut,

- A. Memiliki integritas dalam menjalankan tugas kepemimpinan dimana ada kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang kerjakan.

kepala sekolah menunjukkan integritas dalam menjalankan kepemimpinan di sekolah dengan pengelolaan visi dan misi sekolah yang meliputi penyusunan visi dan misi yang melibatkan guru, karyawan dan *stakeholder* sekolah, konsistensi pelaksanaan strategi pencapaian visi dan misi dan pelaksanaan program sesuai dengan rencana kerja yang sudah direncanakan.

Dalam rapat penyusunan visi dan misi sekolah kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta selalu mengundang guru, karyawan dan *stakeholder* sebagai peserta. Kepala sekolah sangat menghargai keterlibatan peserta rapat karena keterlibatan mereka akan menentukan kualitas dari visi dan misi yang dihasilkan dan akan menumbuhkan rasa kepemilikan visi dan misi pada masing-masing peserta sehingga akan menumbuhkan rasa rela berkorban untuk mewujudkan visi tersebut. Sebelum rapat penyusunan visi dan misi sekolah kepala sekolah melakukan *brainstorming* tentang bagaimana membangun sekolah yang bagus yang dapat menjawab tantangan sekolah yang selalu berubah dan mengadakan survey kebutuhan wali murid dan siswa sehingga akan memunculkan ide atau gagasan-gagasan yang dibutuhkan sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah.

Setelah visi dan misi sekolah tersusun kepala sekolah memberikan ruang yang sangat luas kepada bawahannya (wakil kepala sekolah dan koordinator program beserta timnya) untuk dapat berkreasi merencanakan program-program unggulan bagi SDIT Ar-Risalah Surakarta sesuai bidang atau keunggulan masing-masing guna mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Kepala sekolah meminta mereka untuk presentasi rencana

program yang sudah disusun sebelum ditetapkan. kepala sekolah memastikan program-program tersebut sudah sesuai dengan visi, misi dan program kepala sekolah. Kepala sekolah memberikan kebebasan yang luas kepada guru dan karyawan untuk dapat berkreasi membuat program-program unggulan bagi SDIT Ar-Risalah Surakarta guna tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah. Program-program tersebut disusun dan ditetapkan dalam musyawarah kerja (musyker) sekolah sebelum tahun ajaran baru dimulai dan dijadwalkan dalam kalender akademik sebagai panduan kepanitian. Kepala sekolah memastikan bahwa semua program sekolah dijalankan dalam sistem yang terorganisir. Dia mengawasi program, dimulai dengan rencana awal, memastikan bahwa kegiatan yang diusulkan konsisten dengan tujuan program, dan kemudian menilai pelaksanaannya.

Temuan di atas sesuai temuan (Fatur Rahman, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada pendidikan anak usia dini (PAUD) di Kabupaten Serang yang menyatakan Kepala sekolah PAUD telah menerapkan dimensi idealized influence diantaranya dengan integritas mengelola visi dan misi.

Mustopadidjaja (2008) menyatakan bahwa pemimpin transformasional selalu berusaha menerapkan perubahan visioner menjadi visi bersama sehingga bawahan dan pemimpin bekerja sama untuk mewujudkan visi tersebut. Dalam menyusun visi dan misi, manajemen terlebih dahulu mengamati dan mempelajari budaya organisasi, mengkaji kekuatan dan kelemahannya, melibatkan seluruh elemen organisasi dalam implementasi visi dan misi, serta mensosialisasikan visi dan misi yang layak.

Pemimpin transformasional dapat mempengaruhi dan menimbulkan perasaan yang kuat pada bagian organisasi pendidikan terutama tentang tujuan organisasi pendidikan, memberikan pemahaman dan kesadaran

untuk menciptakan kebanggaan dan meningkatkan kepercayaan pada bagian organisasi pendidikan. Pada level ini, model perilaku pemimpin transformasional harus menjadi model bagi bagian-bagian organisasi pendidikan, kata-katanya harus sesuai dengan tindakannya atau tidak boleh munafik. Pemimpin seperti itu biasanya dikagumi, dihormati dan dipercaya oleh bawahannya (Effendi & Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, 2021).

- B. Memiliki sikap lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Tujuan suatu organisasi merupakan tujuan bersama yang harus diperjuangkan oleh semua anggota. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menyadarkan semua anggotanya bahwa visi, misi dan tujuan organisasi merupakan kepentingan dan tujuan bersama. Sehingga semua anggota akan memiliki sikap untuk lebih mengutamakan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadinya.

Kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta mempunyai sikap lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi. Kepala sekolah mengajak semua guru dan karyawan untuk menyadari bahwa kita sudah memilih untuk berkecimpung dalam dunia pendidikan dan tanda tangan kontrak kerja dengan yayasan sehingga kita harus mencurahkan tenaga dan pikiran kita untuk mencapai tujuan sekolah. Tujuan sekolah merupakan kepentingan bersama yang harus lebih diutamakan dari pada kepentingan pribadi. Kepala sekolah memahami porsi dimana harus all out memikirkan sekolah dan dimana lebih mementingkan kepentingan pribadi apabila lebih urgent, beliau selalu hadir di sekolah bila sekolah memerlukan walaupun diluar kerja. Bahkan waktu beliau untuk keluarga banyak tersita untuk memikirkan kepentingan sekolah.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Khalik & Suhaimi, 2018) yang menyatakan kepala sekolah Bapak Muhtar Ahmadi merupakan orang yang berani mengorbankan kepentingan pribadi untuk kepentingan organisasi, dimana beliau berani meninggalkan posisi strategis sebagai wakil kepala sekolah bidang kesiswaan di sekolah favorit dan menerima amanah dari pengurus muhammadiyah untuk memimpin sebuah sekolah yang sedang terpuruk (SMP Muhammadiyah 4 Banjarmasin).

Bass dan Aviola dalam Raihani menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses dimana pemimpin bertindak untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang apa yang benar dan apa yang penting, meningkatkan kedewasaan karyawan, memotivasi karyawan dan memotivasi mereka mengatasi kepentingan pribadi mereka untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi (Raihani, 2010).

2. Keteladanan Kepala Sekolah

A. Mampu menjadi teladan bagi bawahan dalam mencapai target sekolah

Untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah, maka strategi yang disetujui oleh kepala sekolah antara lain berfokus pada apa yang diinginkan dan dibutuhkan konsumen/masyarakat. Kepala sekolah dapat menjadi panutan dalam implementasi strategi untuk mencapai visi dan misi sekolah, yaitu dengan memastikan bahwa semua program kegiatan yang direncanakan pada tahun tersebut sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. Pelaksanaan kegiatan dimonitor dengan baik melalui proposal dan laporan pertanggungjawaban yang dilengkapi dengan evaluasi untuk setiap kegiatan. Kepala sekolah mencontohkan peraturan yang berlaku dan mencoba menegakkan kesepakatan atau aturan seperti kehadiran dan disiplin kerja.

B. Mampu menjadi inspirasi dan motivasi bawahan untuk menjadi lebih baik.

Kepala sekolah transformasional merupakan kepala sekolah yang mampu menjadi inspirasi dan motivasi guru dan karyawan melalui sikap dan keteladanan. kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta memberikan inspirasi dan motivasi bagi guru dan karyawan melalui pembinaan, keteladanan, kesesuaian antara sikap dan ucapan (integritas). Pembinaan kepala sekolah dapat berupa motivasi dan inspirasi bagi guru dan karyawan sehingga akan mendorong guru dan karyawan untuk berkreasi dan termotivasi menjadi lebih baik. Keteladanan dan integritas akan menumbuhkan rasa hormat, kagum dan bangga guru dan karyawan sehingga mereka akan termotivasi untuk bisa menteladannya.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2018) dengan judul Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar negeri yang menyatakan dalam dimensi idealized influence Kepala sekolah dapat menjadi panutan yang baik bagi warga sekolah dengan selalu datang ke sekolah lebih awal dan menjadi teladan bagi warga sekolah, menanamkan kebanggaan atas semangat dan dorongan kepala sekolah, yang menimbulkan kesadaran tentang pentingnya kedisiplinan.

Yukl, 2013. Menyatakan bahwa dengan memperhatikan kinerja kepala sekolah yang gesit, cepat tanggap, dekat dengan bawahan, suka memberi contoh kepada bawahan, baik pendidik, tenaga kependidikan, maupun siswa, dapat membangkitkan semangat kerja bawahan, rasa memiliki lembaga pendidikan untuk berprestasi. Pengaruh dan kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepada bawahan sebagaimana tersebut di atas sejalan dengan sifat perilaku pengikut pemimpin transformasional.

3. Kemampuan Penyelesaian Masalah

A. Memiliki kemampuan yang mumpuni sebagai *problem solver*

Kepala sekolah adalah *problem solver* utama dilingkungan sekolah, sehingga kehadirannya sangat penting untuk mencari solusi. Kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kapasitas yang mumpuni dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di sekolah.

Kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta Ustadz Sudrajat, ST., M.Pd berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dengan melanjutkan pendidikan S3 manajemen pendidikan islam serta menunjukkan kapasitasnya sebagai *problem solver* di sekolah. Kepala sekolah menyelesaikan permasalahan yang terjadi di sekolah dengan alur penyelesaian masalah sesuai dengan struktur organisasi yang ditetapkan oleh kepala sekolah dengan tupoksi dan wewenang masing-masing bagian. Kepala sekolah tidak langsung mengambil keputusan atau tindakan secara sporadis dalam menyelesaikan permasalahan namun melakukan analisis permasalahan dan mencari informasi-informasi yang diperlukan. Dalam penyelesaian masalah kepala sekolah selalu menempatkan masalah sesuai kewenangannya serta tidak mengambil keputusan solusi secara sepihak melainkan melibatkan bagian-bagian yang terkait untuk mendapatkan solusi yang utuh.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Syamsul Falah & Qomar, 2021) dengan judul Kepemimpinan Transformasional untuk Membangun Budaya Profetik (Studi Multisite: SDI Makarimul Akhlaq Jombang dan SDI Roushon Fikr Jombang) yang menyatakan pimpinan SDI Roushon Fikr Jombang dalam mengatasi masalah yang sulit menjadi mudah dengan menekankan job description kepada bawahan sehingga pimpinan dalam menyelesaikan masalah hanya perlu berkomunikasi antar bawahan yang terlibat masalah.

- B. Berani mengambil keputusan yang memiliki tantangan atau resiko yang besar.

Pemimpin transformasional selalu berinovasi dan siap untuk menantang batasan dan proses yang ada dengan mengambil risiko dan bereksperimen dengannya. Pemimpin mendorong bawahan mereka untuk mengambil risiko dan bereksperimen dan memperlakukan kesalahan sebagai kesempatan untuk belajar daripada diperlakukan sebagai celaan. Dalam kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sikap berani mengambil keputusan yang memiliki tantangan/resiko yang besar.

Kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta memiliki sikap berani untuk mengambil keputusan yang mempunyai resiko/tantangan yang besar seperti kebijakan kegiatan belajar mengajar di masa pandemi covid-19 dan renovasi gedung sekolah yang mempengaruhi pelayanan kbm dan melibatkan wali murid dalam penggalangan dana. Kepala sekolah selalu melibatkan pihak-pihak yang terkait untuk membuat keputusan. Sebelum membuat keputusan kepala sekolah membuat analisis SWOT terlebih dahulu kemudian dimusyawarahkan dan memutuskan solusi terbaik dalam musyawarah tersebut, sehingga semua anggota siap menerima resiko apapun akibat keputusan tersebut.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nailul Khoiri, Achmad Patoni, 2021) dengan judul *Kiai's Transformational Leadership in Policy Making for Realizing the Quality of Islamic Boarding Schools (Multi Cases of the Nurul Ulum Islamic Boarding School in Blitar and the Hidayatul Mubtadien Islamic Boarding School in Tulungagung* yang menyatakan Kepemimpinan transformasional kiai terkait pengambilan kebijakan dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di pesantren Nurul Ulum mengutamakan asas musyawarah (asas

musyawarah dan kedekatan dengan rakyat) dengan selalu menghindari pengambilan kebijakan secara pribadi dalam kondisi apapun (komitmen kebersamaan). Namun dalam kondisi tertentu, Kiai PP Nurul Ulum Blitar berani mengambil kebijakan pribadi sebagai pemimpin dengan resiko gagal. Kiai sebagai penanggung jawab pelaksanaan seluruh program pendidikan yang telah dirumuskan bersama dituntut memiliki keberanian dan kecepatan (*fatanah*) dalam menanggapi permasalahan atau fenomena baru yang membutuhkan keputusan segera. Tentunya dalam hal ini kiai juga harus siap bertanggung jawab (*wajib*) atas berbagai resiko dan hambatan yang mungkin terjadi.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta dalam dimensi *idealized influence* secara umum dapat disimpulkan bahwa dalam aspek integritas, kepala sekolah menunjukkan integritas dalam menjalankan kepemimpinan di sekolah yang terdiri dari pengelolaan visi dan misi sekolah yang meliputi penyusunan visi dan misi yang melibatkan guru, karyawan dan *stakeholder* sekolah, konsistensi pelaksanaan strategi pencapaian visi dan misi dan pelaksanaan program sesuai dengan rencana kerja yang sudah direncanakan serta memiliki sikap lebih mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Dalam aspek keteladanan, kepala sekolah SDIT Ar-Risalah Surakarta memberikan keteladanan guru dan karyawan dalam usaha menuju tercapainya target sekolah, yang meliputi keteladanan dalam menerapkan strategi pencapaian visi dan misi, keteladanan teknik operasional dalam pencapaian program serta keteladanan dalam ketaatan terhadap regulasi yang berlaku serta keteladanan yang bisa menumbuhkan inspirasi dan motivasi bagi bawahan untuk menjadi lebih baik. Dalam aspek kemampuan menyelesaikan masalah kepala sekolah memiliki

kapasitas yang mumpuni dalam penyelesaian masalah, dengan melanjutkan pendidikan S3 dan selalu menganalisis permasalahan terlebih dahulu serta melibatkan pihak-pihak yang terkait dalam pengambilan kebijakan/solusi dan memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang memiliki resiko/tantangan yang besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., @ Shaari, M. Z. A., & Ismail, A. (2016). Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 151–157. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.124>
- Danim, S. (2004). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. In *Jakarta; PT Rineka Cipta*. PT. Rineka Cipta.
- Duriah. (2022). KINERJA GURU : INTEGRITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI. *TARTIB: Journal of Islamic Educational Management*, 1(1), 89–107.
- Effendi, M., & Maunah, B. (2021). *DIMENSIONS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP HEADMASTER* (Vol. 19, Issue 2).
- Fadhli, M. (2016). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG EFEKTIF DALAM MENCIPTAKAN SEKOLAH EFEKTIF. *JURNAL TARBIYAH*, 23(1).
- Faturohman, N. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH PADA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD) DI KABUPATEN SERANG. *JPP PAUD FKIP Untirta*, 8(1). <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jpppaud/index>
- Khalik, A., & Suhaimi. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada SMP Muhammadiyah 4 Banjarmasin. In *Jurnal Penelitian Tindakan dan Pendidikan* (Vol. 4, Issue 1).
- Khoiri, N., Patoni, A., & Tanzeh, A. (2021). Kiai's Transformational Leadership in Policy Making for Realizing the Quality of Islamic Boarding Schools (Multi Cases of the Nurul Ulum Islamic Boarding School in Blitar and the Hidayatul Mubtadiien Islamic Boarding School in Tulungagung) Nailul. *Technium Social Sciences Journal*, 3. www.techniumscience.com

- Luthfi, M., Fadhilah, Z., & Suryadi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf The Influence of Principal's Transformational Leadership Style on the Work Ethic of Teachers and Staff. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 206–224.
- Mukaromah, M. L., Al Haj, Z., & Umam, K. (2022). *Transformational Leadership of Madrasah Head in Innovative Educational Activities* (Vol. 6).
- Nur, L., Ahman, E., Hendrayati, H., Budiman, A., & Studi Kewirausahaan Kampus Tasikmalaya, P. (2021). Analisis Kepemimpinan Transformasional. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 12, Issue 2).
- Nurabadi, A., Irianto, J., Bafadal, I., Juharyanto, Gunawan, I., & Adha, M. A. (2021). The effect of instructional, transformational and spiritual leadership on elementary school teachers' performance and students' achievements. *Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 17–31. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i1.35641>
- Rahayu, S. (2018). IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DASAR NEGERI. *JMSP: Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(3).
- Rizki Amalia Putri, K., & Rahmawati, D. (2020). IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 89 JAKARTA. *Jurnal Pendidikan Intelektium*, 1(1). <https://doi.org/10.37010/int.v1i1.64>
- Setiyaningtiyas, N., & Hartutik, H. (2022). Transformational Leadership of Kindergarten School Principal Based on “Integrity, Professionality, and Entrepreneurship.” *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 8(3), 680. <https://doi.org/10.33394/jk.v8i3.5761>
- Sholeh, M. (2021). Transformational Leadership: Principal Intellectual Stimulation In Improving Teacher Competences. *Al-Ta Lim Journal*, 28(2), 167–179. <https://doi.org/10.15548/jt.v28i2.708>
- Sumbung, A. B., Nadeak, B., & Sihotang, H. (2022). The Effect of Transformational Leadership of School Principles and Teacher Integrity on the Quality of High School Graduates in the Toraja Utara District. *Budapest International Research and Critics Institut-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 20709–20722. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6091>
- Sutama. (2019). Metode Penelitian Pendidikan, Kuantitatif, kualitatif, PTK, Mix

Method, R&D. In *Sukoharjo: CV. Jasmine*.

Syamsul Falah, M., & Qomar, M. (2021). *Transformational Leadership to Build Prophetic Culture (Multisite Study: SDI Makarimul Akhlaq Jombang and SDI Roushon Fikr Jombang)*. www.techniumscience.com

Syofia, N., Yogia, M. A., Prayuda, R., Prihatin, P. S., Rosmayani, R., & Ismardi, I. (2022). Analysis of transformational leadership style of junior high school principals of 30 Pekanbaru cities. *International Journal of Health Sciences*, 6(S4), 589–598. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns4.5574>

Yulk, G. (2010). Kepemimpinan dalam organisasi. In *Jakarta: PT.Indeks*.