

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni

a. Profil Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni

Nama Madrasah	: MTs Al – Ma'arif Cilageni
Nama Yayasan/ Penyelenggara	: LP Ma'arif NU
Nomor Statistik Madrasah	: 121232050130
Alamat Madrasah Cilageni	: Jl. Raya Rancasalak No. 217 Kadungora Garut Telp. (0262) 2850142
Nama Yayasan/ Penyelenggara	: LP Ma'arif NU
Jenjang Akreditasi	: A
No Surat Keputusan	: 02.00/111/BAP-SM/SK/X/2015
Ditandatangani oleh Jawa Barat	: Ketua Badan Akreditasi Provinsi
Tahun Pendirian	: 1976
Tahun Beroperasi	: 1976
Status Bangunan	: Milik sendiri
Status Tanah	: Wakaf
a. Surat Kepemilikan Tanah	: Surat Keterangan Bukti Kepemilikan Tanah
b. Luas Tanah	: 3.000 m ²

- c. Luas Bangunan : 1.400 m²
- d. Luas Tanah Yang Kosong : 1.600 m²
- e. Kepala Madrasah
- f. Nama : Drs. Aceng D. Usnaeni, S.Pd.I
- g. Tempat, Tgl. Lahir : Garut, 15 September 1967
- h. Pangkat/Golongan : IV/a
- i. Pendidikan Terakhir : S1
- j. Jurusan : 1. PPI (Pidana Perdata Islam)

b. Visi, Misi Dan Strategi Mts Al-Ma'arif Cilageni

1) Visi Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni

Terwujudnya Insan Unggulan yang beriman, berilmu, dan beramal di era global.

2) Misi Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni

Membentuk insan yang kuat akidah dan taat beribadah serta memiliki kompetensi dalam persaingan global.

3) Strategi Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni

a. Menata dan memantapkan pengelolaan Sekolah.

(a)Memperdayakan ketahanan sekolah melalui penyempurnaan fisik dan operasional

(b)Menyempurnakan administrasi sekolah melalui penataan dan pemantapan administrasi program pengajaran, pembelajaran, ketatausahaan dan hubungan dengan masyarakat.

b. Meningkatkan Kualitas Sistem Pengajaran.

(a)Mengefektifkan urusan kurikulum dan kesiswaan melalui pemberdayaan program pengajaran, teknik pelaksanaan pembelajaran dan pembinaan kesiswaan.

(b)Memperdayakan supervisi pendidikan secara berkesinambungan melalui pemeriksaan administrasi PBM, kunjungan kelas, pemeriksaan kegiatan ekstrakurikuler, administrasi keuangan, administrasi TU dan pemantapan K7.

(c) Mengembangkan kreativitas pengelola sekolah melalui pelatihan, lokakarya, seminar, saresehan dan izin belajar sesuai dengan tuntutan zaman.

c. Meningkatkan Kualitas Pendidikan

(a) Mengembangkan profesionalitas pengelolaan madrasah melalui penelitian ilmiah.

(b) Mengembangkan sistem belajar terpadu, kelas unggulan, ekstrakurikuler unggulan dan bimbingan lanjutan.

(c) Mengembangkan sistem belajar unggulan untuk membentuk lulusan yang berkualitas dan mandiri.¹

c. Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Adapun jumlah data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni sebagai berikut:

**Daftar Tabel 4.1
Data Tenaga Edukatif/PKM**

Jabatan	Nama	Pendidikan					Gol			Masa Kerja			
		S2	S1	D3	D2	D1	II	III	IV	1	2	3	>4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
U. Kurikulum	Ridwan Hermansah, S.Pd.I.		✓					✓				✓	
U. Kesiswaan	Agus M. Hidayat, S.Pd.I.		✓							✓			
U. Prasarana	Nurul Ramdani, S.Pd.		✓										✓
U. Humas	Evi Sovia Nursifa, S.Ag.		✓								✓		
Kaur TU	Asep Koswara, S.Pd.												

Sumber: Portal Website MTs Al Ma'arif Cilageni Garut

Table 4.2

Data Tenaga Pendidik

Sumber: Portal Website MTs Al Ma'arif Cilageni Garut

No	Mata	Jml	Pendidikan	Sesuai	Gol	Masa Kerja
----	------	-----	------------	--------	-----	------------

¹ Wawancara dengan Ridwan Hermansah (bidang kurikulum MTs Al Ma'arif Cilageni), Garut 11 Mei 2022.

	Pelajaran		S2	S1	D3	D2	S	TS	II	III	IV	>1 2	8- 12	4-8	1- 4
1	Qur'an Hadits	2		√			√				√		√		
2	Aqidah Akhlak	2		√			√				√		√		
3	Fiqih	3		√			√				√	√	√	√	√
4	SKI	2		√			√			√			√		√
5	Bahasa Arab	3	√	√			√	√			√		√		√
6	PKn	2		√			√	√						√	√
7	B. Indonesia	4		√			√					√		√	√
8	Matematika	3		√			√				√	√	√	√	√
9	IPA Terpadu	3		√			√					√		√	√
10	Bahasa Inggris	3	√	√			√	√		√		√	√	√	√
11	Penjaskes	3		√	√		√	√				√		√	
12	Seni Budaya	3		√			√	√					√	√	√
13	IPS Terpadu	4		√			√	√					√	√	√
14	TIK	2		√			√	√					√		√
15	Bahasa Sunda	2		√			√						√		√
16	Aswaja	1		√			√								√

Table 4.3
Data Tenaga Administrasi

No	Bagian	PT	PTT	Jumlah	Pendidikan
1	Kepala Tata Usaha		1	1	S1
2	Pelaksana		6	6	S1, SMA/MA

Sumber: Portal Website MTs Al Ma'rif Cilageni Garut

Data di atas, merupakan data tenaga adminstrai yang ada di Mts tersebut untuk membantu tentang keadministrasian madrasah.

d. **Jumah Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni**

Jumlah Siswa MTs Al Ma'arif Cilageni Garut tahun pelajaran 2021/2022 adalah sebagai berikut:

Table 4.4
Data Siswa Al Ma'arif Cilageni Tahun 2021-2022

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jml Siswa	Jumlah Rombel
		Laki-laki	Perempuan		
1	VII	100	92	192	6
2	VIII	96	100	196	6
3	IX	101	90	191	6
Jumlah		297	282	579	18

Sumber: wawancara dengan bidang Kurikulum Mts Al Ma'arif Cilageni Garut

Data di atas merupakan, data Siswa yang terdapat di MTs tersebut dengan jumlah paling banyak diantara madrasah yang lainnya, ini terlihat dari hasil wawancara dengan bidang kurikulum yang mengaakan bahwa MTs tersebut dijadikan sekolah percontohan baik dari jumlah siswa terbanyak dan dari perkembangan lembaga.

e. **Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni**

Adapun sarana dan prasarana di Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni sebagai berikut:

Table 4.5

Data Sarana Prasarana MTs Al Ma'ari Cilageni Garut

NO	JENIS	Ada	Tidak Ada	Ket
1	R. Kepala Madrasah	✓		
2	R. Guru	✓		
3	R. Tata Usaha	✓		
4	R. Kelas	✓		18 kelas

NO	JENIS	Ada	Tidak Ada	Ket
5	R. Pertemuan		✓	
6	R. Tamu	✓		
7	R. Perpustakaan	✓		
8	R. Kesenian		✓	
9	R. Piket		✓	
10	R. Olah Raga		✓	
11	R. Ganti	✓		
12	R. Perlengkapan	✓		
13	R. OSIS	✓		
14	R. Pramuka		✓	
15	R. PMR	✓		
16	R. KIR		✓	
17	R. BP-BK	✓		
18	R. Pecinta Alam		✓	
19	R. Lab IPA		✓	
20	R. Lab Komputer		✓	
21	R. Lab Bahasa		✓	
22	Mesjid	✓		
23	Lapangan Upacara	✓		
24	Lapangan Olah Raga	✓		
25	Halaman Parkir	✓		

NO	JENIS	Ada	Tidak Ada	Ket
26	WC Kepala Madrasah		✓	
27	WC Guru	✓		
28	WC Siswa	✓		
29	Taman		✓	
30	R. Hasil Karya Siswa		✓	

Sumber: Portal Website MTs Al Ma'rif Cilageni Garut

Sumber: wawancara dengan bidang Kurikulum Mts Al Ma'arif Cilageni Garut
Data di atas, merupakan data sarana prasarana yang terdapat di MTs tersebut untuk menunjang kegiatan belajar mengajar, dengan tujuan memberikan kenyamanan dalam proses belajar mengajar.

f. **Daftar Rencana Pengembangan Sarana Dan Prasarana MTs Al-Ma'arif Cilageni Tahun 2021-2022**

Table 4.6

Data Pengembangan Sarana Prasarana di MTs Al Ma'arif Cilageni

No	Jenis Kebutuhan	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kelas Baru	2	Lengkap dengan isinya
2	Laboratorium IPA	1	Lengkap dengan isinya
3	Laboratorium Komputer	1	Komputer sudah ada 36
4	Laboratorium Bahasa	1	Lengkap dengan isinya
6	Ruang Perpustakaan	1	Buku ada Sebagian
7	Ruang Piket	1	Lengkap dengan meubeler
8	Ruang Kesenian	1	Alat seni ada Sebagian
9	Ruang Pramuka	1	Lengkap dengan meubeler

10	Ruang Karya Siswa	1	Lengkap dengan meubeler
----	-------------------	---	-------------------------

Sumber: wawancara dengan bidang Kurikulum Mts Al Ma'arif Cilageni Garut
 Data di atas merupakan data pengembangan sarana yang ada di Mts tersebut dari waktu ke waktu, sehingga terlihat perkembangan yang diamis sesuai dengan visi lembaga.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan rumusan masalah dan desain penelitian dalam bagian ini dideskripsikan hasil sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni Dalam Memberikan Pengaruh Ideal

Perilaku kepemimpinan transformatif merupakan perilaku pemimpin yang memiliki ciri-ciri : a) menunjukkan keyakinan diri yang kuat b) menghadirkan diri dalam saat sulit c) menunjukkan nilai penting d) menumbuhkan kebanggaan e) meyakini visi, membanggakan keutamaan visi, dan secara pribadi bertanggung jawab kepada tindakan f) menunjukkan kepatuhan pada tujuan g) meneladani ketekunan alam semesta.

Pemimpin transformasional dengan perilaku *Idealized influence* akan terus berusaha membawa pengikutnya kearah suatu idealisme yang tidak hanya sekedar sebagai jalan, akan tetapi mampu dan dapat meyakinkan pengikutnya bahwa yang di cita-citakannya tersebut pasti tercapai. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni dalam menjalankan roda organisasinya sudah sesuai dengan kebijakan-kebijakan yang telah disepakati bersama. Dalam menerapkan kebijakan tersebut beliau lebih menekankan kepada kedisiplinan dan memberikan teladan yang baik kepada guru dan staf yang lainnya.

Pada tataran ini, kharisma dari kepemimpinan transformatif menjadi bagian substantif untuk memengaruhi atau memberikan stimulus komponen organisasi pendidikan dengan taken for granted. Dalam hal ini kharisma dan pemimpin transformatif tidak ada ruang yang memisahkan, karena dua entitas tersebut merupakan suatu bagian yang utuh, sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan transformatif merupakan kepemimpinan kharismatik. Pemimpin yang demikian merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi para komponen organisasi yang memengaruhi pada proses idealitas organisasi. Hal tersebut senada dengan pernyataan dari Kepala MTs Al Ma'arif Cilageni memaparkan bahwa:

Dalam mengimplementasikan kepemimpinan ini saya selaku kepala madrasah tentu selalu memikirkan jauh ke depan akan perkembangan dan kemajuan lembaga, sebab pada hakikatnya amanah ini adalah ruh bagi kehidupan lembaga. Terutama dalam segi kedisiplinan, baik dari segi kedisiplinan waktu ataupun dari segi administrasi. Sebagai contoh saya selalu ontime ketika penyambutan siswa di waktu pagi hari dan selalu mengontrol ke setiap kelas apakah ada guru yang mengajar ataupun tidak ada. Selain itu saya juga bertanggung jawab atas segala fenomena yang terjadi di madrasah, seperti peningkatan pelayanan pendidikan, dan perbaikan *out put*.²

Pernyataan yang senada juga dikemukakan oleh Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, bapak Ridwan Hermansah, S.Pd berdasarkan hasil studi wawancara menyatakan bahwa

“Kepemimpinan beliau dalam hal ini sebagai seorang kepala madrasah dapat diakui oleh saya khususnya, bahwa beliau dalam menjalankan organisasi dapat terlihat dari segi kedisiplinan dan perilakunya sehari-hari yang notabene terlihat segan dalam penampilannya baik dari tuturkata, sopan santun, dan selalu memberikan wejangan-wejangan terhadap kemajuan lembaga serta bijak dalam pengambilan keputusan tentu dengan keputusan bersama”³

Menanggapi hal di atas, bahwa kepemimpinan kepala madrasah Al Ma’arif Cilageni tentu tidak lepas dari sumbangsih para bawahannya yang selalu melibatkan dan mengajak secara bekerjasama dalam hal memajukan lembaga serta meningkatkan kualitas lembaga dimasa yang akan datang. Selain itu sosok beliau dimata para bawahannya menjadi pigur yang diikuti atau dijadikan panutan dalam kehidupan sehari-hari terkhusus dilingkungan madrasah.

Selain itu pernyataan senada yang dikemukakan oleh Risman, S.Pd bahwa “kepemimpinan kepala madrasah tersebut dalam menjalankan roda organisasinya sangat berpengaruh dan cukup signifikan, ini terlihat dari gaya beliau dalam mencontohkan kedisiplinan waktu yang selalu ontime dan stay dari awal penyambutan siswa sampai dengan waktu pulang. Sehingga hal ini yang menjadi tolak ukur bagi saya, umumnya bagi semua tenaga pendidik. Menurut beliau kita sebagai guru tidak cukup hanya mengajar saja, akan tetapi harus mengajarkan menghargai waktu kepada semua siswa dan diharapkan dapat hidup mandiri dalam roda kehidupan khususnya dalam proses belajar mengajar, serta dapat mengaplikasikannya baik dilingkungan madrasah maupun diluar madrasah”.⁴

Hal senada juga dikemukakan oleh Neneng, S.Pd bahwa: “sosok pemimpin yang ideal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, kepala madrasah Al Ma’arif Cilageni menurut saya sudah baik dalam menjalankan kepimimpinannya, sebab beliau tidak hanya mencontohkan saja dalam artian selalu *action* dalam

² Wawancara dengan Aceng D. Usnaeni, (Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ma’arif Cilageni) Garut, 15 Mei 2022.

³ Wawancara dengan Ridwan Hermansah, (Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ma’arif Cilageni Bidang Kurikulum) Garut 15 Mei 2022

⁴ Wawancara dengan Risman (Guru Mata Pelajaran Bahasa Inggris Madrasah Tsanawiyah Al Ma’arif Cilagei) Garut, 15 Mei 2022

berbagai bidang, seperti dalam pengembangan IT, administrasi guru, standby di gerbang dalam penyambutan siswa, bersikap terbuka, transparan, serta selalu mengecek ke setiap kelas dan selalu mengingatkan kepada setiap guru terhadap tugas guru”.⁵

Berdasarkan pernyataan di atas, sikap seorang pemimpin dalam organisasi tentu harus bersikap terbuka terhadap para bawahannya, agar tujuan dan visi yang telah disepakati dapat berjalan sesuai yang diharapkan, khususnya dalam mengembangkan dan memajukan madrasah. Panutan dalam hal ini adalah bahwa seorang pemimpin itu tidak hanya menjadi seorang leader akan tetapi harus menjadi seorang motivator, inovator dan kreatif serta dapat mengambil keputusan yang tepat.

b. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni Dalam Memberikan Motivasi Inspiratif

Dimensi yang dimaksud dalam hal ini yaitu kepala madrasah Al Ma'arif Cilageni memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh komponen madrasah yang menginspirasi, dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan. Dengan demikian, pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran, dan emosi yang luas.

Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional terhadap ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi dan pemimpin mengartikulasikan visi yang mendorong pengikutnya.

Pada perilaku ini pemimpin memberi tantangan kepada pengikut untuk memenuhi standar yang lebih tinggi, mengkomunikasikan optimisme tentang pencapaian tujuan masa depan dan memberi tugas yang berarti. Perilaku Motivasi inspirasi ini memiliki beberapa ciri, diantaranya menginspirasi pegawai mencapai kemungkinan yang tidak terbayangkan, menyelaraskan tujuan individu dan organisasi, memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan belajar untuk berprestasi, menggunakan kata membangkitkan semangat, menampilkan visi yang menggairahkan, memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan menciptakan budaya dimana kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar. Hal senada juga dikemukakan oleh kepala madrasah tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni bahwa:

⁵ Wawancara dengan Neneng, S.Pd (Guru Mata Pelajaran PKN Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilagei) Garut, 15 Mei 2022

“Lembaga merupakan wadah bagi semua orang yang mempunyai tujuan bersama, dimana di dalam lembaga tersebut harus ada penggerak atau pemimpin yang selalu memberikan motivasi atau dorongan kepada setiap anggotanya, dengan tujuan agar tujuan yang dijalankan tentu sesuai visi organisasi. Cara saya memberikan motivasi kepada bawahan tidak hanya bersifat verbal akan tetapi selalu memberikan contoh secara langsung, seperti dalam hal administrasi ataupun yang lainnya saya selalu memberikan arahan-arahan terhadap tugas masing-masing guru, sebab menurut saya menjadi seorang pemimpin itu tidak hanya menyuruh saja. Dengan demikian para bawahan akan mengikuti tanpa disadari apa yang menjadi tugasnya.⁶

Hal senada juga dikemukakan oleh Ridwan Hermansah, S.Pd bahwa “motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah dalam hal proses pembelajaran ataupun yang lainnya tentu sangat membangun dan tergerak akan kewajiban saya sebagai kurikulum untuk mengatur semua jadwal proses pengajaran kepada setiap siswa oleh pengampu mata pelajaran. Dalam hal ini kepala madrasah memberikan wejangan atau arahan dengan cara sharing, bertukar pendapat bahkan melihat realita madrasah yang lain untuk dijadikan bahan acuan agar lembaga kami dapat berkembang secara dinamis baik dari segi kualitas dan kuantitas.⁷

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah Al Ma’arif Cilageni tidak hanya bersifat verbal, tetapi dengan sigap dan bijak selalu terjun langsung dalam praktiknya, sehingga para bawahan merasa malu dan terbangun untuk mengikuti arahan serta jejak kepala madrasah dengan tujuan kinerja atau tugas tenaga pendidik dan staf lainnya dapat dilaksanakan secara terperinci tentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Selain itu dalam hal yang lainnya kepala madrasah memberikan motivasi kepada seluruh guru dan staf lainnya dengan sikap terbuka seperti *openminded* dalam menuangkan ide-ide baru yang menyangkut tentang kemajuan lembaga.

Menanggapi pernyataan di atas bahwa “menurut Agus...bahwa setiap arahan yang diberikan oleh bapak kepala madrasah dalam hal pengembangan motivasi tidak hanya bersifat verbal atau omongan saja, akan tetapi berdasarkan kebutuhan masing-masing guru yang menyangkut tentang visi lembaga akan perkembangan dan kemajuannya. Demikian pula dalam hal proses belajar mengajar bapak kepala selalu mengingatkan kepada setiap guru yang kelak akan masuk kelas dan selalu mengingatkan akan pentingnya shalat lima waktu dan dilaksanakan tepat pada waktunya.⁸

Hal senada juga dikemukakan oleh kepala Tata Usaha bahwa: “perilaku motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam hal apapun tentu menjadi tolak ukur bagi kami selaku staf di madrasah, karena motivasi merupakan dorongan yang positif agar semua fenomena baik yang bersifat internal maupun eksternal menjadi acuan kita bersama, tentu sesuai visi misi yang

⁶ Wawancara dengan Aceng . D Usnaeni

⁷ Wawancara dengan Ridwan Hermansah

⁸ Wawancara dengan Agus, (Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Ma’arif Cilageni Bidang Kesiswaan) Garut 15 Mei 2022

telah ditetapkan. Selain itu kedekatan emosional kepala madrasah yang saya rasakan tentu membuat saya tergerak untuk melakukan tugas saya secara maksimal.⁹

Menanggapi hal di atas, hal senada yang dikemukakan oleh Risman, S.Pd bahwa motivasi yang diberikan oleh bapak kepala madrasah kepada kami tidak hanya bersifat moril saja, akan tetapi memberikan contoh secara langsung dengan terjun dilapangan bahkan selalu sigap menggantikan guru yang berhalangan hadir baik sakit atau izin untuk mengajar di kelas tersebut¹⁰.

Hal senada juga dikemukakan oleh Neneng, S.Pd pernyataan beliau selaku kepala madrasah dalam hal memberikan motivasi tersebut bahwa apapun yang menjadi keputusan kepala madrasah saya selalu menerima dengan bersikap terbuka tentu dengan kesepakatan bersama. Demikian pula motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah dengan memebrikan arahan untuk mengikuti kegiatan pelatihan, seminar dan workshop guna meningkatkan kompetensi guru.¹¹

Berdasarkan pemaparan dari para narasumber bahwa dalam hal ini memiliki beberapa ciri yang pertama Kepala madrasah mampu membangkitkan semangat warga sekolah melalui amanat di saat rapat bulanan, mengingatkan tentang pentingnya melaksanakan shalat tepat pada waktunya serta harus istiqomah. Kedua kepala madrasah memberi perhatian kepada warga madrasah seperti nasihat secara langsung baik itu yang berhubungan dengan dunia ataupun akhirat. Ketiga Kepala madrasah selalu berpartisipasi dalam setiap acara yang ada di madrasah tetapi jika Kepala madrasah berhalangan hadir saat acara kepala madrasah selalu memantau melalui group *whatsapp* atau melalui telepon . Keempat Kepala madrasah memberi kepercayaan kepada staf dalam melaksanakan tugas madrasah maupun dinas .

c. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni Dalam Memberikan Stimulasi Intelektual

Pemimpin yang mentransformasikan dalam hal ini adalah perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupaya meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya memengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perpektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara saksama. Dimensi ini juga mengandung makna bahwa seorang pemimpin transformasional perlu dan mampu berperan sebagai penumbuh kembang ide-ide yang

⁹ Wawancara dengan TU , (Kepala Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Al Ma'arif Cilageni Bidang Kurikulum) Garut 15 Mei 2022

¹⁰ Wawancara dengan Risman

¹¹ Wawancara dengan Neneng

kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi, maupaun sebagai pemecahan masalah (*problem solver*) yang kreatif, sehingga dapat melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan.

Setiap Pemimpin yang berperilaku ini berani mengambil resiko dan meminta ide pengikutnya dengan membangkitkan semangat dan mendorong kreativitas pengikutnya. Visi pemimpin yang dilandasi dengan sikap terbuka dan selalu memberikan stimulus positif maka akan melahirkan para pengikut yang mementingkan organisasi sesuai dengan tujuan yang disepakati. Stimulasi intelektual ini meliputi : a) mempertanyakan *status quo* b) mendorong pemanfaatan imajinasi c) mendorong penggunaan intuisi yang dipadu dengan logika d) mengajak melihat perspektif baru e) memakai simbol pendukung inovasi. Hal tersebut senada dengan pernyataan dari Kepala MTs Al Ma'arif Cilageni memaparkan bahwa:

Peran pemimpin bagi saya tidak hanya menjadi pigur yang disegani akan tetapi harus memberikan stimulus-stimulus positif terhadap para bawahannya, yang notabene stimulus tersebut akan menjadikan para bawahan saya akan sadar terhadap kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Selain itu saya bekerjasama dengan bidang kurikulum menuntut kepada semua guru untuk melek teknologi. Karena dalam hal ini saya dan bidang kurikulum sudah menerapkan sistem ICT bagi setiap siswa ataupun guru dalam segi administrasi. Maka diharapkan semua guru dan staf lainnya untuk terus aktif, inovatif, dan kreatif terhadap proses belajar mengajar dan proses yang lainnya.¹² Hal senada dikemukakan oleh Ridwan Hermansah, S.Pd bahwa: “stimulus yang diberikan oleh bapak kepala madrasah memang sangat signifikan terlebih dalam bidang IT, karena di era abad 21 ini semua guru yang ada di madrasah Al Ma'arif Cilageni dituntut untuk melek teknologi, terlebih madrasah kami dijadikan madrasah percontohan dilingkungan KKM se-kecamatan Leles ini terlihat dari jumlah siswanya yang banyak dan berkat kerjasama kepala madrasah dan kurikulum khususnya dalam bidang IT guna mengembangkan lembaga.”¹³

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa dalam pengaplikasian stimulus yang diberikan oleh kepala madrasah Al Ma'arif Cilageni dalam hal ini terlihat Nampak jelas, diantaranya bidang pengembangan IT diwajibkan untuk semua guru dan staf lainnya guna meningkatkan pengetahuan atau *knowledge* dan kompetensi guru. Selain itu pernyataan yang senada dipaparkan oleh bidang kurikulum di atas, bahwa dalam penerapan sistem ICT ini semua guru dan staf wajib mengikuti sosialisasi terlebih dahulu dan setelah itu masuk ke dalam tahap pendampingan yang kemudian semua guru terbiasa menggunakan sistem tersebut.

¹² Wawancara dengan Aceng, D Usnaeni

¹³ Wawancara dengan Ridwan Hermansah

Hal senada yang dikemukakan oleh Risman Zainal Mustapa, S.Pd bahwa perilaku kepala madrasah dalam memberikan stimulus intelektual kepada saya yaitu dalam hal ide-ide baru seperti mengadakan pertukaran dewan pendidik dengan madrasah lain gunanya untuk memodifikasi hal-hal baru yang berkaitan dengan kualitas madrasah dalam perkembangannya. Karena sejatinya guru dan kepala madrasah itu harus bekerjasama dalam bidang apapun dan tidak bisa berdiri sendiri, selain itu beliau selalu menyarankan untuk mengikuti pelatihan MGMP sesuai dengan bidangnya atau seminar yang menyangkut tentang pengembangan kurikulum atau PTK agar wawasan keilmuan bertambah tidak stak disatu bidang saja.¹⁴

Menanggapi pernyataan di atas, hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Neneng Siti Marwati, S.Pd bahwa “stimulus yang diberikan oleh bapak kepala madrasah dalam hal ini yang saya rasakan adalah dalam bentuk verbal yang notabene beliau selalu mengingatkan saya untuk terus mengikuti seminar atau workshop terhadap pengembangan keimuan dibidang PKN, seperti pelatihan penanaman nilai-nilai pancasila dan lain sebagainya. Selain itu juga diharuskan untuk melek dibidang IT dengan tujuan di era sekarang ini segala bentuk administrasi tidak lepas dari teknologi”.¹⁵

Pernyataan yang senada dikemukakan oleh Bapak Asep Koswara, S.Pd bahwa “kepemimpinan kepala madrasah Al Ma’arif cilageni dalam proses stimulus yang diberikan khususnya kepada saya selaku tata usaha beliau selalu mengingatkan akan pentingnya *up to date* dengan segala hal terutama dalam bidang IT yang mana kita dituntut akan perkembangan zaman yang serba digital. Terlebih tugas bidang tataa usaha ini untuk mengelola baik dari segi administrasi atau pun hal-hal lainnya. Selain itu bapak kepala madrasah selalu menyuruh saya untuk mengikuti pelatihan yang ada kaitannya dengan ketatausahaan”.¹⁶

Berdasarkan pernyataan dari setiap nara sumber di atas, bahwa Dalam memberikan stimulasi intelektual kepala madrasah memberikan stimulus yang positif terhadap warga madrasah dan memberikan inovasi baru kepada bawahan disaat terjadi kemadegan dalam pengembangan madrasah dengan cara melakukan evaluasi, *sharing and caring* serta menggunakan simbol-simbol yang inovatif teiutama dalam pengembangan bidang IT yang menerapkan sistem ICT. Selain itu kepala madrasah Al Ma’arif Cilageni dalam memberikan stimulasi intelektual memiliki kekhasan tersendiri, diantaranya Kepala Madrasah memberikan kepercayaan staf dan guru dalam melaksanakan tugas dari yayasan, maupun dinas, Kepala Madrasah memberi penghargaan diri kepada guru yang melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran, Kepala Madrasah memberi kesempatan staf maupun guru yang melakukan kesalahan untuk menyelesaikan sendiri, namun bila dirasa masalah yang

¹⁴ Wawancara dengan Risman Zainal Mustapa

¹⁵ Wawancara dengan Neneng Siti Marwati

¹⁶ Wawancara dengan Asep Koswara

terjadi tidak dapat diselesaikan Kepala Madrasah akan menindak lanjuti melalui musyawarah/rapat.

d. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni Dalam Memberikan Pertimbangan Kebijakan Individu

Pada hakikatnya semua orang adalah pemimpin, maka pemimpin disini harus mampu memberikan perhatian kepada setiap individu. Kemudian perhatian tersebut disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing anggota. Selain itu pemimpin akan mendampingi setiap anggota dan memberikan peluang dalam proses belajar mengajar atau dengan kata lain memberikan kebebasan atau keleluasaan untuk berpendapat. Sebagaimana yang dikemukakan oleh kepala madrasah Al Ma'arif Cilageni bahwa:

“Setiap guru yang mengajar disini tentu memiliki kemampuan yang berbeda, maka saya selaku pemimpin tentu harus memahami karakter dari semua anggota yang notabene perlu diperhatikan pula tentang kebutuhannya baik yang bersifat langsung ataupun tidak langsung. Selain itu saya selalu memberikan peluang kepada setiap anggota untuk terus menyumbangkan ide ataupun gagasan yang nantinya untuk keperluan lembaga”¹⁷

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Ridwan bahwasannya perilaku yang menjadi faktor utama dalam hal kepemimpinan yaitu adanya sikap terbuka antara pemimpin dan anggota, yang mana sikap tersebut tidak membedakan satu sama lain, akan tetapi disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing anggota seperti mendukung dan mendorong bawahan untuk mengikuti pelatihan, workshop dan lain-lain, serta adanya pendampingan khusus bagi semua anggota dari pemimpin yang dapat memacu motivasi atau semangat dalam proses belajar mengajar.¹⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa sikap yang dimiliki seorang pemimpin tentu harus adil, agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial, maka dengan adanya sikap terbuka serta selalu memperhatikan para anggota akan menjadikan suatu kesatuan yang utuh dalam proses inovasi-inovasi yang mendukung akan keberlangsungan dan kemajuan lembaga. Selain itu akan terciptanya visi lembaga sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan antara pemimpin dan para anggotanya.

Menanggapi pernyataan di atas, hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Neng, bahwa pertimbangan individu yang diberikan oleh bapak kepala menurut saya sudah cukup baik, karena beliau tidak membedakan melainkan memberikan tugas dan wewenang kepada setiap guru tentu dengan tugas dan kemampuan masing-masing. Jadi dalam hal ini hampir semua guru mendapatkan perhatian dari bapak kepala dan tidak menimbulkan kecemburuan sosial antara satu sama lain¹⁹

¹⁷ Wawancara dengan Aceng D. Usnaeni

¹⁸ Wawancara dengan Ridwan Hermansah

¹⁹ Wawancara dengan Neneng Siti Marwati

Selain itu pernyataan yang senda juga dikemukakan oleh Bapak Risman bahwa dalam menentukan hal tersebut, menurut saya pribadi bahwa kebijakan individu yang dilakukan oleh kepala madrasah sudah sesuai dengan apa yang seharusnya dilaksanakan, sebab pada hakikatnya untuk kebaikan para guru dan staf lainnya. Sebagai contoh adanya supervisi tujuannya untuk mengevaluasi sejauh mana guru tersebut menguasai dan memahami administrasi pembelajaran dan tentu untuk mengembangkan pola pikir yang nantinya dapat membantu kemajuan lembaga.²⁰

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa perilaku dari dimensi kebijakan individu tersebut setiap pemimpin tidak boleh membedakan anggota melainkan untuk terus memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan koridor keimuannya dan memberikan kesempatan kepada semua anggota untuk mengikuti supervisi kelas, supervisi pembelajaran dan sebagainya. Selain itu perlu memberikan wewenang sebagaimana mestinya agar terciptanya kualitas lembaga yang sesuai dengan visi yang telah ditetapkan tentu dengan adanya pendampingan dari pemimpinnya.

3. Profil Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles Garut

a. Sejarah Singkat MTs. Darul Fitri Leles

Lahirnya gagasan pendirian Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kualitas sumber daya manusia di Kecamatan Leles khususnya yang mendalami Ilmu Agama Islam di tingkat Sekolah Menengah Pertama. Di samping itu, banyaknya siswa siswi yang tidak diterima di Sekolah Menengah Pertama yang berbasis Negeri sejumlah tokoh yang menjadi sesepuh daerah ini terpanggil dan mengambil langkah cepat untuk segera merintis berdirinya Madrasah Tsanawiyah ini. Sebagai langkah awal, dirintislah Madrasah Tsanawiyah ini. Darul Fitri adalah Madrasah Tsanawiyah (MTs.) pertama yang ada di Leles. MTs. Darul Fitri berdiri pada tahun 1983, awalnya bernama Al-Fitrah, lalu pada tahun 1986 mengubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri sejak saat itu. Sampai dengan perkembangannya sekarang, tiada lain merupakan hasil perjuangan keras yang dilakukan sejumlah tokoh umat Islam yang ada di daerah Leles.

b. Identitas Madrasah

Nomor Statistik	: 121232050114
Nama Madrasah	: MTs. Darul Fitri
Singkatan Madrasah	: MTs. DF Leles

²⁰ Wawancara dengan Risman Zaina Musatafa

Jenis : Sekolah Madrasah Tsanawiyah
Pimpinan : Drs. H. Tamdjid
Alamat : Jl. Raya Leles Belakang Mesjid Besar
Leles RT/RW 03/03 Desa Salamnunggal
Nomor Telepon/fax : (0262) 2458058
Provinsi : Jawa Barat
Kabupaten/Kota : Garut
Kode Pos : 44152
Alamat Web : www.mtsdarulfitrileles.blogspot.com
Alamat email : mtsdarulfitri@gmail.com
Tahun Berdiri : 1983
No Izin SK. Operasional : 2/10/17/13/052

c. Status Kelembagaan

Status Madrasah : Swasta
Status Akreditasi : Terakreditasi "A"

d. Visi, Misi, Tujuan

1. Visi Madrasah

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan baik tujuan pendidikan nasional maupun kelembagaan maka Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Lelestelah menetapkan visi madrasah dengan rumusan visi yaitu;

“Membentuk lulusan Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Lelesyang Cerdas, Aktif, Kompetitif, Ramah, Agamis, dan Menyenangkan (CAKRAM) “.

Untuk memudahkan pencapaian visi tersebut maka dirumuskan indikator visi sebagai berikut :

- a. Peserta didik memiliki kecerdasan intelektual, emosional, sosial dan spiritual
- b. Peserta didik memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan baik disekolah maupun diluar sekolah

- c. Peserta didik memiliki prestasi dalam bidang akademik dan non akademik
- d. Peserta didik mampu mengamalkan akhlakul karimah
- e. Peserta didik dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan keinginan masing-masing
- f. Peserta didik memiliki bekal kemampuan untuk hidup bermasyarakat dan berinteraksi serta diterima berbagai kalangan

2. Misi Madrasah

Dalam rangka mewujudkan visi di atas, maka sejumlah langkah akan dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles yang dinyatakan dalam rumusan misi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kegiatan pembelajaran bidang pengetahuan umum dan pengetahuan agama islam secara bermutu
- b. Melaksanakan kegiatan pengembangan diri sesuai standar
- c. Memfasilitasi pengembangan bakat dan minat
- d. Menumbuhkan semangat keunggulan kepada semua warga madrasah
- e. Meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas dalam pengelolaan madrasah
- f. Memberdayakan peran serta masyarakat dan orangtua/wali murid dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah
- g. Memotivasi siswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

3. Tujuan Madrasah

Sejalan dengan visi dan misi sebagaimana dinyatakan di atas maka tujuan yang ingin dicapai oleh MTs DarulFitriLeles adalah sebagai berikut:

- a. Tersusunnya buku I Kurikulum 2013 sesuai pedoman
- b. Tersusunnya silabus semua mata pelajaran yang dikembangkan oleh guru sesuai pedoman.
- c. Tersusunnya RPP semua mata pelajaran yang dikembangkan oleh guru sesuai pedoman
- d. Tingkat pemenuhan administrasi perencanaan pembelajaran oleh guru sebesar 90 %
- e. Terlaksananya kegiatan pembelajaran oleh guru sesuai standar proses dengan rata-rata nilai tingkat kesesuaian sebesar 80%

- f. Terlaksananya kegiatan penilaian proses dan hasil belajar sesuai standar dengan rata-rata nilai tingkat kesesuaian sebesar 80%
- g. Tingkat pencapaian KKM untuk setiap mata pelajaran rata-rata di atas 70 %
- h. Tingkat pencapaian nilai rata-rata UAMBN lebih dari 75
- i. Tingkat pencapaian nilai rata-rata USBN lebih dari 70
- j. Tingkat pencapaian nilai rata-rata UN lebih dari 55
- k. Tingkat pencapaian kelulusan sebesar 100%
- l. Terlaksananya kegiatan bimbingan konseling sesuai pedoman dengan tingkat kesesuaian sebesar 80 %
- m. Terlaksananya kegiatan bimbingan TIK bagi seluruh peserta didik kelas IX
- n. Terlaksananya kegiatan pembinaan ekstrakurikuler sebanyak 6 jenis ekstrakurikuler.
- o. Masuk 10 besar dalam kegiatan KSM tingkat Kabupaten
- p. Masuk 10 besar dalam kegiatan AKSIOMA tingkat Kabupaten
- q. Setiap lulusan mampu membaca al Quran dengan baik (menggunakan tajwid dengan benar)
- r. Setiap lulusan memiliki hafalan Al Quran minimal juz 'amma (juz 30)
- s. Setiap lulusan memiliki hafalan hadits dari hadits Ar Baiin minimal sebanyak 20 hadits
- t. Menyelenggarakan bimbingan baca Al Quran bagi siswa yang belum mampu membaca Al Quran
- u. Terselenggaranya kegiatan Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) sesuai pedoman
- v. Terselenggaranya kegiatan pembiasaan pelaksanaan ibadah bagi siswa
- w. Terlaksananya Pemberian penghargaan kepada guru, karyawan dan siswa yang berprestasi

e. Susunan Pengurus/ Pimpinan

Kepala Madrasah	: Dra. Hj. Ani Farida
Wakil Kepala Madrasah	: H. Atjeng Z.A., S.Ag
Kepala Tata Usaha	: Agus Bunyamin, S.Pd.I
Staff Tata Usaha	: Ai Khoerunnisa, S.Pd, M.Pd Hidayat, S.Pd

	Nurul Siti Nurlatifah
	Taryono
Kepala Perpustakaan	: Kiki Nurul Huda, S.Pd.I
Staff Perpustakaan	: Novi Siti Soviati, S.Pd.I
	Nurul Aliatul Hasanah
PKM Kurikulum	: Agus Bunyamin, S.Pd.I
Wakabid Kurikulum	: Yuni Apriyanti, S.Pd., M.Pd
PKM Humas	: Juarsa, S.Ag
PKM Sarana Prasarana	: Erni Juniarni, S.Pd
PKM Kesiswaan	: H. Rudi Sirojudin A. S.Sn

f. Fasilitas Sarana Dan Prasarana MTs. Darul Fitri

a. Jenis Sarana dan Prasarana yang dimiliki

Tanah MTs. Darul Fitri kecamatan Leles Kabupaten Garut seluas : 1419 m² milik penyelenggara Yayasan Pendidikan Islam Darul Fitri. Kondisi ruang kelas untuk menunjang kegiatan belajar memadai dan letak bangunan MTs. Darul Fitri Leles Kabupaten Garut sangat strategis.

Adapun penjabaran sarana dan prasarana yang jadi penunjang proses pembelajaran secara lebih rinci pada tabel berikut:



Daftar Tabel 4.7

Data Sarana MTs. Darul Fitri

No	Uraian	Jumlah	Status Kepemilikan	
			Sendiri	Bukan Milik Sendiri
1	Ruangan Kepala Madrasah	1	✓	
2	Ruangan Guru	1	✓	
3	Ruangan Tata Usaha	1	✓	
4	Ruangan Perpustakaan	1	✓	
5	Ruang UKS	1	✓	

No	Uraian	Jumlah	Status Kepemilikan	
			Sendiri	Bukan Milik Sendiri
6	Ruangan BK	1	✓	
7	Ruangan OSIS	1	✓	
8	Ruangan Pramuka	1	✓	
9	Gedung Aula	1	✓	
10	Mesjid/Mushola	1	✓	
11	Laboratorium IPA	1	✓	
12	Laboratorium Komputer	1	✓	
13	Toilet Guru	1	✓	
14	Toilet Siswa	3	✓	
15	Ruangan Kelas	17	✓	
16	Sarana Olahraga	2	✓	
17	Kantin	1	✓	
18	Fasilitas Teknologi Informasi a. Website b. Internet/Wifi	Ada	✓	
	Fasilitas Belajar:			
	a. OHP			
	b. Lap Top		✓	
	c. LCD poyektor	3 buah	✓	
	d. Televisi		✓	
	e. Wirelist	1 buah	✓	
	f. Soundsistem	1 buah	✓	
	g. Keyboard	1 set	✓	
	h. Keyboard	1 buah	✓	

Sumber: Portal MTs Darul Fitri Leles Garut

Data di atas merupakan, data Sarana yang tersedia di MTs tersebut yang menunjang kegiatan belajar mengajar.

a. Perpustakaan

Perpustakaan MTs. Darul Fitri kecamatan Leles Kabupaten Garut mempunyai koleksi buku yang cukup banyak mulai dari buku yang sesuai pelajaran, Kitab kitab penunjang pembelajaran khususnya mata pelajaran PAI, Sampai kepada buku-buku motivasi, novel islami, bahkan buku- buku cerita yang lainnya. Secara rinci daftar buku dan jumlah buku yang ada di perpustakaan MTs. Darul Fitri Kecamatan Leles Kabupaten Garut adalah sebagai berikut:

Daftar Tabel 4.8
Data Koleksi Buku MTs. Darul Fitri

No	Nama Buku	Jumlah
1	Buku Aqidah Akhlak	635
2	Buku Sejarah Kebudayaan Islam	685
3	Buku Fikih	650
4	Buku Al-Quran Hadits	680
5	Buku Bahasa Arab	800
6	Buku Bahasa Inggris	1935
7	Buku Bahasa Indonesia	1950
8	Buku Bahasa Sunda	267
9	Buku IPA	1950
10	Buku IPS	1920
11	Buku Matematika	1935
12	Buku Seni Budaya	265
13	Buku Keterampilan	195
14	Buku Pendidikan Kewarganegaraan	850
15	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	265
16	Juz Amma	150
17	Kitab Safinah	125
18	Buku BTQ	645
19	Buku Lainnya	545

Sumber: Website MTs Darul Fitri Leles Garut

Data di atas, menunjukkan bahwa buku-buku yang tersedia di MTs tersebut sudah cukup menunjang untuk bahn ajar dan referensi guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Sehingga dapat terlaksananya proses belajar mengajar sebagaimana mestinya.

b. Personal

Daftar Tabel 4.9
Daftar Guru MTs. Darul Fitri Leles

No	Nama Guru	Bidang Study	JTM
1	Dra. H. Ani Farida NIP.196310091993032002	Kepala Sekolah	
2	Wawan Hidayat. S.R NUPTK.7050 7326 3420 0023	BTQ	
3	Agus Bunyamin, S.Pd.I NUPTK.1157 7516 6520 0003	IPS	
4	Evi Nurlia Hidayati, S.Pd	Bahasa Inggris	
5	Dra. Ida Farida NUPTK.2847 7456 4730 0122	SKI	
6	Yuni Apriyanti, S.Pd NUPTK.2756 7596 6030 0132	Matematika	
7	Iim Maryani, S.Pd NUPTK.6155 7586 6030 0043	Bahasa Indonesia	
8	Sri Permanawati, S.Pd	Bahasa Inggris	
9	Kiki Nurul Huda, S.Pd.I NUPTK.5663 7606 6130 0062	Aqidah Akhlak	
10	Erni Juniarni, S.Pd. NUPTK.2960 7626 6330 0052	Bahasa Inggris	
11	H.Rudi Sirojudin. A, S.Sn. Kr NUPTK.1042 7616 6220 0033	Seni Budaya	
12	Ela Milawati, S.Pd NUPTK.5044 7596 6021 0153	IPA	

No	Nama Guru	Bidang Study	JTM
13	Herman A.Rahman, S. Ud	Bahasa Arab	
	Hidayat, S.Pd NUPTK.1140 7686 6701 0013	Penjaskes	
	Dini Antika, S.Pd	Bahasa Indonesia	
	Didin Saefudin, S.Ag	Bahasa Arab	
	Darul Salam. N, S. Pd.I NUPTK.6155 7686 6920 0003	Al-Quran Hadits	
	Yanti Sri Lisnasari, S.Pd	Matematika	
	Hilman Kamalirodad, S.Pd.I	Bahasa Arab	
	Nurul Aliatul Hasanah	Bahasa Arab	
	Desy Sugianti, S.E	IPS	
	Dini Nurmayatin, S.Pd	Matematika	
	Novi Siti Soviati, S.Pd.I	BTQ B.Indonesia	
	Guanawan, S.Pd	IPS	
	Nurul Siti Nurlatifah. K	Pkn	
	Yini Fitriyamin, S.Pd	IPA	
	Ai Khoerunnisa	Safinah Al-Quran Hadits	
	Aupa Sopiah, S.Pd	IPA	
	Taryono	Pkn	
	Dian Eka Yulianti, S.Pd	Bahasa Sunda Prakarya	
	Siti Nurhalimah, S.Pd	B.Indonesia	
	Daris Suryana, S.Pd	Seni Budaya Pkn	
	Ririn n Diansari, S.Pd	Bahasa Inggris	

No	Nama Guru	Bidang Study	JTM
	Imas Linda	BTQ	
	Nana Sutisna, S.Pd	Safinah	
	Muhammad Ekki Narizki	Bahasa Arab	
	Eva Lilis Sumarni, S.Pd	IPA Matematika	
	Sri Mulyani	IPA	
	Haryany	Fiqih	

Sumber: Website MTs Darul Fitri Leles Garut

Data di atas, menunjukkan bahwa tenaga pendidikan yang ada di MTs tersebut sudah cukup menunjang untuk proses belajar mengajar. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya guru yang lulusan S1.

c. Proses Kegiatan Belajar Mengajar MTs. Darul Fitri

Proses kegiatan belajar mengajar di MTs. Darul Fitri Leles- Garut pada tahun 2019/2020 dilaksanakan secara efektif setiap hari senin, Selasa, Rabu, Kamis, Jumat, Sabtu. Setiap kelas melakukan kegiatan pembelajarannya dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditentukan ketua kurikulum madrasah. Proses kegiatan belajar mengajar di MTs. Darul Fitri Leles Garut ini bisa dikatakan berjalan dengan kedisiplinan yang cukup tinggi. Hal ini dikarenakan setiap guru dan siswa menjalankan tugasnya dengan baik. Misalnya ketika pembelajarannya dimulai para siswa mengikuti pembelajaran dengan baik, guru selalu memberikan ketegasan kepada siswa yang dalam proses belajarnya tidak baik.

4. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan rumusan masalah dan desain penelitian dalam bagian ini dideskripsikan hasil sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Darul Fitri Dalam Memberikan Motivasi Inspiratif

Subtansi dan Esensi kepemimpinan transformatif adalah mengubah potensi menjadi energi nyata, mengubah potensi institusi menjadi energi untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar. Dalam hal ini kepemimpinan kepala madrasah Darul Fitri Leles dapat didefinisikan sebagai bentuk (gaya) yang diterapkan dalam mempengaruhi bawahan terdiri dari guru, tenaga administrasi, para siswa, dan orang tua peserta didik, dengan tujuan untuk sama-sama mencapai akan perkembangan lembaga dan

kemajuannya terhadap visi yang telah disepakati bersama.²¹

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi para pengikut dan merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan.²² Seorang pemimpin harus mempergunakan strategi yang paling tinggi dalam menggunakan kemampuannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Strategi seperti itu menuntut kemampuan pemimpin mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu strategi utama dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin menjalankan fungsi sebagai anggota organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan agar mendapat dukungan, tanpa kehilangan rasa hormat, rasa segan dan kepatuhan dari semua anggota organisasi.²³ Hal tersebut senada dengan pernyataan dari Kepala MTs Darul Fitri Leles Garut memaparkan bahwa:

Kepemimpinan yang saya lakukan khususnya di MTs Darul Fitri yaitu dengan sikap terbuka, akuntabel, dan transparan dengan tujuan agar semua warga belajar di MTs ini tidak merasa tertekan ataupun malu dalam segala aspek, kecuali ada beberapa yang memang tidak bisa di posting/diberitahukan karena dengan alasan hal yang bersifat privasi. Selain itu memusyawarahkan segala hal yang berkaitan dengan perkembangan lembaga.²⁴

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Atjeng Z.A.,S.Ag, bahwa “kepemimpinan beliau dalam memimpin lembaga memang bersifat jujur dan selalu mencotohkan dengan aksinyata, misalnya tepat waktu atau datang lebih awa di madrasah, kemudian bersikap humoris dan selalu terbuka dalam hal apapun, serta adanya sikap terbuka dalam forum rapat yang notabene menampung aspirasi dari setiap guru kemudian dengan bijak beliau mengambil saran tersebut dengan keputusan bersama. Kemudian hal yang lainnya yaitu selalu melibatkan semua guru dan staf untuk terlibat dalam memajukan madrasah, seperti PPDB dan kegiatan lainnya”.²⁵

Menanggapi pernyataan di atas, bahwa kepemimpinan kepala madrasah Darul Fitri ini bisa terlihat dari gaya kepemimpinannya yang notabene bersikap adil, jujur, dan yang paling nampak adalah selalu terjun langsung dalam kegiatan apapun dan selalu mencontohkan dengan aksinyata tidak hanya pembicaraan semata. Terutama

²¹ Sujanto Bejdo, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Sagung Seto, 2007),.35

²² Usman dan Husaini, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 55

²³ Azis Abdul Wahab, *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008),.28

²⁴ Wawancara dengan Atjeng, Z.A. (Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles) Garut 15 Mei 2022

²⁵ Wawancara dengan Agus Bunyamin, (Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles Kepala Tata Usaha) Garut 15 Mei 2022

dalam hal disiplin waktu. Selain itu kepala madrasah Tsanawiyah darul Fitri ini menjadi sosok yang disegani oleh sebagian guru ini terlihat karena sebagian guru merasa malu ketika telat datang ke madrasah. Indikator dari kepemimpinannya ada ciri khas yang menjadi kewajiban bagi para guru dan semua siswa, yaitu ada pembiasaan shalat dhuha setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai. diikuti oleh semua stakeholder yang ada dilembaga tersebut.

Pernyataan senada yang dikemukakan oleh Ibu Yuni bahwa dalam implementasi atau pelaksanaan kepala madrasah yang saya rasakan adalah dalam pengambilan keputusan beliau selalu melibatkan semua guru dan staf bahkan wajib berpendapat dalam forum rapat tersebut, yang nantinya semua saran itu difilter kembali untuk dijadikan suatu keputusan bersama sesuai visi madrasah. Di sisi lain adapula hal yang menjadikan saya segan dalam menyampaikan keluhan ataupun saran secara langsung kepada kepala madrasah didasari dengan rasa malu, dan tidak berani dikarenakan ada beberapa hal yang terkadang pendapat kami disepelekan, sehingga kami menerimanya dengan terpaksa karena memang sudah menjadi keputusan bersama.²⁶

Hal yang senada juga dikemukakan oleh Bapak Rudi bahwa “inti dari kepemimpinan kepala madrasah Darul Fitri ini yaitu untuk memajukan lembaga baik dari segi kualitas dan kuantitas lembaga. Tebukti dengan segudang prestasi baik tingkat KKM Kecamatan Leles atau pun tingkat kabupaten, diantaranya kegiatan AKSIOMA lari maraton juara 1 dan sebagainya. Kemudian hal lainnya yaitu ketika ada guru yang mempunyai unek-unek atau keluhan kepala madrasah tidak langsung merespon akan tetapi ditanggulangi dengan seksama. Keberhasilan suatu lembaga itu ditentukan oleh kepala madrasah begitupun sebaliknya, jadi dalam hal ini yang saya rasakan pemimpin madrasah selalu bekerjasama dengan semua guru dan staf untuk mencapai visi yang telah ditetapkan bersama.²⁷

Berdasarkan pernyataan dari narasumber bahwa kepemimpinan seorang kepala madrasah tersebut, tidak semuanya bijak atau tepat, karena ada beberapa guru yang masih ragu dan malu ketika akan menyampaikan pendapat dan keluhannya, ini terjadi karena guru tersebut sering kesiangan dan tidak tepat waktu ketika jam pelajaran sudah dimulai. Hal yang fundamental dalam kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah Darul Fitri Leles ini yaitu dengan adanya sikap terbuka bahkan mengatakan lembaga ini milik bersama untuk kita bersama, maka dalam hal apapun baik buruknya lembaga maju dan berkembangnya lembaga ini oleh kita bersama. Sehingga kata-kata tersebut selalu terbenak dalam hati dan pikiran para tenaga pendidik dan staf lainnya karena mengingat dari perjuangan para pendiri terdahulu yang mempunyai jiwa optimis serta semangat juang yang tinggi pula. Menanggapi pernyataan tersebut, hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Nana Sutisna, M.Pd bahwa “implikasi dari kepemimpinan kepala madrasah Darul Fitri Leles ini sangat berpengaruh atau terbesit dalam jiwa saya, karena beliau selalu mengingatkan akan pentingnya

²⁶ Wawancara dengan Yuni Apriyanti, (Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles Bidang Kurikulum) Garut 15 Mei 2022

²⁷ Wawancara dengan Rudi Siroudin, (Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles Bidang Kesiswaan). Garut 15 Mei 2022

organisasi dan kemajuan suatu organisasi, yang notabene kemajuan suatu lembaga itu harus saling terbuka, menganggap kepala madrasah dan guru itu sebagai teman atau partner atau sering disebut dengan *teamwork* sehingga dalam hal pekerjaan dan kegiatan lainnya selalu terlaksana dengan baik”.²⁸

Hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Iim Maryani, S.Pd bahwa “ yang menjadi tolak ukur bagi saya khususnya bahwa kepala madrasah Darul Fitri Leles ini sangat perfek dalam segala bidang, apalagi dalam hal segi administrasi, walaupun jika dilihat sarana di madrasah ini belum maksimal tetapi kita sebagai guru dituntut untuk kreatif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang notabene agar semaksimal mungkin untuk memanfaatkan barang yang ada disekitar menjadi alat penunjang untuk kegiatan KBM tersebut. Seliain itu selalu mengingatkan saya dalam memakai seraga sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan lembaga, dan jika ada salah satu guru yang tidak turut kepada aturan maka kepala madrasah tidak segan untuk menasehatinya secara *face to face*.

Berdasarkan paparan di atas, bahwa kepala madrasah Darul Fitri Leles dalam meingplemetasikan kepemimpinannya sudah baik dan sesuai dengan tugasnya, ini terlihat dari cara ia mengingatkan semua guru dan staf serta keberhasilannya dengan para wakamadrasah dalam segala hal, dibuktikan denganseguang prestasi dan mempunyai ciri khas yang unik bahwa setiap guru yang mengajar di madrasah Darul Fitri ini ketika akan melaksanakan penerimaan Peserta didik baru (PPDB) maka guru yang ada diwilayahya masing-masing diwajibkan unuk sosialiasi di mesjid atau majelis taklim dimana guru tersebut itu tinggal, namun tidak hanya besosialisai saja akan tetapi harus menjadi pemateri atau penceramah di majelis taklim tersebut. Proses tersebut dihadiri atau ada perwakilan dari pihak lembaga.

b. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Darul Fitri Dalam Memberikan Stimulasi Intelektual

Indikator dari kepemimpinan di atas setiap pemimpin tidak hanya menjadi sosok atau pigur yang selalu disegani akan tetapi sosok pemimpin disini harus bisa mempengaruhi hal yang positif seperti memotivasi para bawahan baik dalam psikis atau pun kinerjanya terutama dalam memajukan visi lembaga yang telah ditetapkan. Sebagaimana motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada semua guru dan staf lainnya yaitu dengan cara selalu menasehati baik secara verbal ataupun dengan aksinyata. Sehingga dalam kepemimpinannya membingkai perilaku pada kontinuitas yang kemudian menjadi suatu nilai dan moral selayaknya budaya organisasi.

Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi

²⁸ Wawancara dengan Nana Sutisna (Guru Muatan Lokal Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles). Garut 15 Mei 2022

sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Motivasi yang inspiratif menggambarkan sosok pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan.. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.²⁹ Berdasarkan pernyataan di atas, hal senada juga dikemukakan oleh Dra. Hj. Ani Farida bahwa:

Dalam memotivasi para guru dan staf saya selaku kepala madrasah saya menyadari akan pentingnya kerjasama, maka hal itu yang menjadi kewajiban bagi saya agar semua guru dan staf selalu semangat dalam tugasnya dengan cara memberikan arahan atau peluang bagi setiap guru yang akan menyampaikan ide atau gagasan yang notabene untuk kepentingan dan kemajuan lembaga, hal yang saya perhatikan yaitu kesejahteraan guru karena memang tidak dipungkiri sisi finansial pun mnjadi faktor primer bagi keberlangsungan hidupnya. Selain dari pada itu saya selalu menyerankan kepada semua guru untuk mengikuti pelatihan ataupun seminar berkaitan dengan bidang keilmuannya melalui MGMP ataupun bidang yang lainnya. Selain itu saya juga memperhatikan bagi guru yang kinerjanya bagus dan baik dengan memberikan reward berupa penambahan honorarium atau insentif kepada guru tersebut.³⁰

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Rudi Sirojudin bahwa perilaku motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada semua guru yaitu dalam pemberian tugas dan tanggung jawab agar terlaksana dengan baik dan disiplin, dengan artian kepala madrasah selalu mengingatkan kepada setiap guru maupun staf untuk tetap medahulukan atau mementingkan kepentingan lembaga. Motivasi tersebut tidak hanya besifat verbal akan tetapi berupa *reward* berlaku untuk semua guru dan staf yang kinerjanya baik, yaitu berupa umroh gratis yang telah bekerjasama dengan alumni dengan KBIH setempat.³¹

Menanggapi hal di atas, maka perilaku seorang pemimpin dalam hal demikian patut menjadi sosok dalam segala bidang, tidak hanya menjadi pemimpin yang bebas leluasa menggunakan kekuasaannya. Istilah lain disbeut dengan uswah, hal yang fundamental bahwa seorang pemimpin transformasional ini adalah pemimpin yang selalu memberikan motivasi baik secara verbal ataupun bentuk lainnya teutama dalam hal mendorong, memberikan ide, dan inspirasi terbaru kepada bawahannya agar tetap konsisten dan tanggung jawab akan tugas yang diberikan dengan tujuan agar visi yang direncanakan bisa diaplikasikan sebagaimana mestinya.

Hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Iim Mayani, S.Pd. “dalam

²⁹Dzikrillah Rizqi Amalia. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Bandung, Alfabeta 2016), 75

³⁰ Wawancara dengan Ani Farida

³¹ Wawancara dengan Rudi Sirojudin

memotivasi para guru dan staf yang lain kepala madrasah selalu memberikan arahan ataupun dorongan baik secara verbal ataupun secara langsung. Motivasi tersebut mengarahkan kepada saya agar tetap eksis dan konsisten dalam tugas dan kewajiban guru baik dari administrasi, manajerial dan sebagainya. Kemudian yang saya ketahui motivasi itu tidak hanya bersifat verbal saja akan tetapi kepala madrasah selalu memberikan kesempatan atau reward kepada guru yang kinerjanya baik, seperti adanya penambahan jam mengajar dan menjadikan guru tersebut menjadi walikelas. Otomatis ketika jam mengajarnya bertambah maka honorinya pun bertambah pula.³²

Menanggapi pernyataan di atas, hal yang senada juga dikemukakan oleh Ibu Yuni Apriyanti, S.Pd., M.Pd kepemimpinan kepala madrasah Darul Fitri dalam memebrika motivasi idak hanya bersifat verbal atau kata-kata saja akan tetapi beliau selalu mengambil ibrah atau perbandingan dengan lembaga lainnya, yang pada intinya bahwa kita selaku guru tidak cukup dengan mengajar saja kepada siswa tetapi harus membuat inovasi atau ide-ide kreatif yang *upatodate* dengan perkembangan zaman terhadap proses pembelajaran agar tidak kaku dan monoton walaupun jika dilihat dari segi sarana prasarana belum maksimal. Selain itu motivasi yang diberikan kepada saya khususnya beliau selalu merangkul semua guru terhadap keluhan ataupun kendala yang dihadapinya. Terutama kepala madrasah itu selalu mengingatkan saya terhadap perjuangan para pendiri terdahulu yang telah berkiprah dan berusaha semaksimal mungkin untuk mendirikan MTs Darul Fitri ini yang notabene menyediakan lembaga formal erat kaitannya dengan agama dan disesuaikan dengan ekonomi masyarakat menengah ke bawah.³³

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Ibu Iim Maryani dan Ibu Yuni Apriyanti, bahwa kepala madrasah Darul Fitri tesebut dalam memberikan motivasi intelektual tidak hanya dengan pembicaraan saja namun dengan isi dan makna yang mendalam, karena hakikatnya kita sebagai guru harus lebih aktif dan kreatif dalam pelaksanaan proses belajar mengajar serta menumbuhkan gairah semangat belajar baik terhadap diri sendiri maupun para siswa. Makna tesebut adalah semua guru yang ada dilembaga itu harus selalu ingat akan perjuangan para pendiri terdahulu agar tidak keluar dari aturan maksud dan tujuan yang telah ditentukan, teutama sesuai visi MTs Darul Fitri Leles Garut. Dalam hal ini penulis teringat dengan wejangan kepala madrasah tersebut yaitu kita mengajar itu tidak semata-mata dengan honor yang memang hak para guru dan staf lainnya, akan tetapi niat kita yang tulus dan mengharap rido Allah agar tenaga dan pikiran yang dikeluarkan oleh kita menjadi ladang pahala didunia dan diakhirat kelak.

Motivasi pada dasarnya muncul pada diri sendiri tergantung cara kita bagaimana untuk mengemasnya dan bisa mengaplikasikannya sesuai koridor yang telah

³² Wawancara dengan Iim Maryani

³³ Wawancara dengan Yuni Apriyanti

ditentukan. Hal lainnya yang memicu motivasi tersebut adalah adanya dorongan atau stimulus dari eksternal yang menjadikan kita untuk berubah atau aktif dalam segala hal. Pekerjaan yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Setiap orang akan merasa dihargai dan diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi atau penghargaan kepada bawahan. Motivasi dapat berupa pujian karena hasil pekerjaan. Motivasi dapat muncul dari faktor internal dan dapat pula muncul karena faktor eksternal. Motivasi internal akan muncul pada dirinya karena memiliki tanggung jawab. Motivasi eksternal akan muncul karena pengaruh atasan atau rekan kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Agus Bunyamin, S.Pd bahwa “ motivasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang karena tanpa adanya motivasi orang tersebut tidak akan berkembang bahkan cenderung pasif. Oleh karena itu motivasi sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Motivasi tersebut akan mendorong saya kearah yang lebih positif. Kaitannya dengan motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap saya dibidang tata usaha yaitu harus menguasai IT dan memahami akan keadministrasian yang memang hampir semua data-data lembaga ada di tata usaha. Maka beliau selaku kepala madrasah selalu mendorong saya untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang berkaitan langsung dengan kinerja tata usaha dilembaga yang kemudian hasil dari pelatihan tersebut disosialisasikan kepada semua guru dan staf lainnya.³⁴

Menanggapi hal di atas, bahwa motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah Darul Fitri yaitu dengan cara mengarahkan agar semua guru dan staf lainnya mengikuti pelatihan atau seminar yang berhubungan dengan bidng keilmuan masing-masing guru agar tidak puas dengan ilmu yang telah dimiliki dengan terbatas, akan tetapi harus mempunyai ilmu lainnya yang dapat menunjang proses kegiatan belajar secara efektif dan efisien serta dapat mengembangkan ilmu tersebut dengan aksinyata yang mengkolaborasikan antara kurikulum nasional dengan kurikulum khas di Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles Garut.


c. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Darul Fitri Dalam Memberikan Stimulasi Intelektual

Ide seorang pemimpin yang sukses sejatinya adalah pemimpin yang inovatif.³⁵ Dimana era globalisasi seperti sekarang ini, sangat dibutuhkan pemimpin yang kreatif dan inovatif, seperti halnya kepala madrasah dalam mengembangkan dan

³⁴ Wawancara dengan Agus Bunyamin

³⁵ M. Arifin, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja, (Yogyakarta: Teras, Cet ke I, 2010), 67

memajukan lembaganya harus memiliki passion, fokus pada hal-hal yang ingin diubah, berani mengambil resiko dan strategi untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Pada dasarnya seorang pemimpin harus mampu menjalankan visi dan tujuan organisasi serta memandang perubahan sebagai tantangan pemimpin yang inovatif, memiliki ambisi dan tak pernah puas dengan kondisi “nyaman”, tidak takut gagal, dan mau berkolaborasi menjadi kunci bagi banyak pemimpin untuk sukses dengan inovasi. Dengan demikian pemimpin yang selalu berniovasi akan membawa pengaruh besar baik kepada guru ataupun pada lembaga, dengan tujuan berani mengambil risiko, tidak takut gagal dan yang paling utama mau mencoba kembali terhadap kegagalan tersebut. Berdasarkan pernyataan di atas, maka hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Dra. Ani Farida bahwa:



Kreatifitas merupakan aksi dari inovasi yang mana semua guru pada saat ini khususnya di Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri ini dituntut untuk aktif dan kreatif dalam hal apapun terutama dalam proses belajar mengajar. Selain itu saya menerapkan inovasi tersebut dengan cara mencontohkan dari mulai hal terkecil sampai hal yang besar, misalnya kerapihan administrasi, disiplin waktu, mengembangkan kurikulum dengan mengkolaborasikan kurikulum nasional dan kurikulum khas yaitu dalam segi mata pelajaran dan muatan lokal bercirikan “semi pesantren”. Semi pesantren yang dimaksud adalah adanya kajian-kajian seperti kitab kuning, pembiasaan shalat dhuha berjamaah, praktik ibadah, dan tahfidz bagi kelas VIII dan kelas IX. Dimana setiap siswa yang akan lulus dari madrasah ini sudah dibekali dengan ilmu agama dan ilmu-ilmu lainnya.³⁶

Hal senada dikemukakan oleh Ibu Yuni Apriyanti, S.Pd, M.Pd bahwa “ide-ide yang diberikan oleh kepala madrasah kepada saya khususnya dalam segi pengembangan prestasi guru dengan cara membingbing, menasehati saya untuk ikut andil dalam memajukan madrasah, dan beliau menyarankan saya untuk ikut workshop dan seminar melalui MGMP ataupun webinar yang berkaitan dengan bidang keilmuan saya. Saya menyadari bahwa kemajuan dan kemunduran lembaga tergantung dari kepala madrasah, akan tetapi jika tidak bekerjasama dengan bawahan maka tidak akan terjadi perubahan yang signifikan. Dengan demikian ide dan inovasi itu sangat diperlukan bagi kemajuan dan perkembangan lembaga.”³⁷

Menanggapi hal di atas, pernyataan berikut dikemukakan oleh Bapak Rudi Sirojudin, bahwa “ dalam mengembangkan ide dan kreatifitas seorang pemimpin harus rela mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran. Sebab seorang pemimpin itu tidak hanya menjadi leader saja akan tetapi harus bisa menjadi inovator yang notabene inovasi-inovasi tersebut sangat urgent. Salah satu inovasi yang dilakukan oleh kepala Madrasah Darul Fitri ini adalah pengembangan fasilitas sekolah, dimana yang sebelumnya tidak ada ruang laboratorium sekarang sudah ada dan lengkap dengan peralatannya walaupun belum maksimal.

³⁶ Wawancara dengan Ani Farida

³⁷ Wawancara dengan Yuni Apriyanti

Pengembangan inovasi lainnya yaitu berkoordinasi dan bekerjasama dengan komite, orang tua murid, masyarakat sekitar untuk mengadakan halaman sekolah atau lapang yang luas, karena memang selama ini belum ada halaman atau lapang yang ideal.³⁸

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa proses inovasi yang dilakukan kepala madrasah tersebut tidak hanya dari segi kurikulum saja, akan tetapi ada pengembangan inovasi lainnya, seperti, pengembangan dalam bidang agama yang menyangkut kompetensi kepribadian. Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kepala madrasah harus mampu mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia di lingkungan madrasah dan menjadi teladan yang baik. Selain itu adanya pengembangan sarana prasarana, pengembangan pembelajaran dan perencanaan pengadaan lapangan atau halaman yang ideal dengan adanya kerjasama antara pihak madrasah, komite, orang tua murid, dan masyarakat sekitar.

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Nana Sutisna, M.Pd bahwa “inovasi pengembangan yang becirikan keagamaan menjadi ciri khas di madrasah tersebut, karena madrasah Darul Fitri ini memadukan antara kurikulum nasional dan kurikulum madrasah yang menjadi ikonik madrasah darul fitri ini dengan sebutan semi pesantren. Hal yang menarik kurikulum khas tersebut adalah adanya praktik langsung proses pemandian jenazah yang dilakukan oleh siswa dengan bimbingan guru dan adanya kajian kitab kuning yaitu “kitab safinah” yang didalamnya membahas tentang kehidupan sehari-hari seperti tatacara wudhu, shalat, puasa, dan sebagainya.³⁹

Pernyataan berikut dikemukakan oleh Ibu Erni Juniarti, S.Pd bahwa “implementasi atau pelaksanaan ide kreatif kepala madrasah yang saya rasakan adalah dalam bidang pengembangan kompetensi sosial, karena disitulah saya sebagai guru di madrasah tersebut harus bisa mengabdikan diri kepada madrasah atau masyarakat tempat saya tinggal untuk berkecimpung dalam kegiatan keagamaan seperti majelis taklim yang notabene saya dituntut oleh lembaga untuk menjadi pemateri dalam pengajian tersebut sekaligus mengenalkan budaya lingkungan madrasah dan program madrasah kepada audien yang hadir di majelis taklim. Walaupun dengan berat hati saya jujur kurang siap dalam melakukan hal tersebut. Akan tetapi itu menjadi tanggung jawab saya dan proses pendewasaan diri sekaligus proses pembelajaran dimasa sekarang dan masa yang akan datang.⁴⁰

Menanggapi pernyataan di atas, hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Agus Bunyamin, S.Pd bahwa “inovasi yang diberikan oleh kepala madrasah menurut saya hanya sebatas verbal dengan artian beliau membawa informasi dari lembaga lain atau eksternal tentang inovasi-inovasi perkembangan lembaga yang kemudian disosialisasikan kepada semua *stakeholder*. Setelah disosialisasikan ada beberapa pertimbangan akan inovasi tersebut apakah layak atau tidak untuk diadopsi dan dilaksanakan oleh semua warga belajar Madrasah

³⁸ Wawancara dengan Rudi Sirojudin

³⁹ Wawancara dengan Nana Sutisna

⁴⁰ Wawancara dengan Erni Juniari

Tsanawiyah Darul Fitri”.⁴¹

Berdasarkan paparan di atas, terdapat beberapa inovasi-inovasi yang dilakukan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Darul Fitri Leles Garut. Sesuai dengan pernyataan dari beberapa narasumber, yang notabene upaya pembaharuan atau inovasi tersebut dikembangkan untuk kemajuan dan perkembangan lembaga demi masa ke masa. Seorang innovator mempunyai tugas yang berat untuk melakukan perubahan. Seseorang atau bawahan dapat menerima inovasi bahwa hal tersebut akan memberikan manfaat yang lebih besar dari apa yang diperoleh atau dicapai dengan cara sebelumnya. Karakteristik tersebut dapat membantu dalam memahami bagaimana suatu inovasi dapat diimplementasikan dan dikembangkan dalam suatu kehidupan masyarakat, baik dalam tataran individu maupun tataran organisasi terutama di dunia pendidikan yaitu madrasah.⁴²

d. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Darul Fitri Dalam Memberikan Pertimbangan Kebijakan Individu

Berdasarkan dimensi kepemimpinan transformatif bahwasannya setiap pemimpin harus memberika kebebasan atau keleuasaan kepada setiap anggota agar terjadinya proses komunikasi yang aktif dan terjalin. Sehingga tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin memberikan perhatian kepada bawahan tentu disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing anggota. Selain itu adanya wewenang dan memberikan kesempatan atau peluang agar semua anggota mengikuti tataran keilmuan yang sesuai dengan bidang keilmuannya guna menunjang pengetahuan dan kompetensi guru.

Menanggapi hal di atas, ketika seorang pemimpin memebrikan perhatian kepada setiap anggota maka akan terjalannya proses interaksi dan komunikasi yang utuh, sehingga visi lembaga pun akan terwujud. Menurut saya selaku pemimpin di MTs Darul Fitri tentu harus memberikan peluang kepada setiap anggota guna mencapai dan merangsang kebutuhan anggota untuk teus aktif daa memajukan lembaga.⁴³

Hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Agus Bunyamin, S.Pd bahwa seorang pemimpin selayaknya memberikan wewenang dan peluang pada bawahannya dengan melakukan pembagian tugas dan wewenang yang di sesuaikan dengan kemampuan guru dan karyawannya serta memperdayakan kemampuan profesional mereka dengan mengikuti berbagai kegiatan seperti *workshop*, pelatihan dan pendidikan yang bisa meningkatkan kualitas mereka. Dalam hal ini kepala madrasah juga melakukan berbagai kegiatan diantaranya pertama kepala madrasah melakukan supervisi

⁴¹ Wawancara dengan Agus Bunyamin

⁴² Deni Darmawan. *Inovasi Pendidikan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2012),.103

⁴³ Wawancara dengan Ani Farida

kunjungan kelas setiap pagi , kemudian dari supervisi tersebut kepala madrasah menindak lanjutinya, kedua kepala madrasah menanyakan bahan ajar guru saat supervisi hal ini dilakukan untuk melihat kemampuan guru dalam menyiapkan bahan ajarnya jika dirasa ada kendala kepala madrasah segera menindak lanjutinya, ketiga kepala madrasah mengikut sertakan guru dan staf dalam pelatihan, seminar maupun tugas dari dinas secara bergantian, hal ini diharapkan dapat memberi pengalaman bagi guru dan staf.⁴⁴

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa proses yang dilakukan kepala madrasah yaitu meberikan kebijakan yang merujuk kepada pemberian tugas dan wewenang yang sesuai dengan kemampuan bawahannya, serta memberikan pelatihan-pelatihan dengan tujuan meningkatkan kualitas dari masing-masing mereka. Selain itu, kepala madrasah juga dituntut aktif untuk melakukan controlling atau kujungan kepada setiap bawahannya untuk memantau perkembangan yang terjadi.

5. Profil Madrasah Tsanawiyah Persis 160 Leles

1. Latar Alamiah Madrasah Tsanawiyah Persis 160 Leles

a. Sejarah Singkat MTs Persis 160

Lahirnya gagasan pendirian Madrasah Tsanawiyah Persis 160 Leles dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan diawali dengan madrasah diniyah sejak tahun 1972 dengan mengandalkan bangunan hanya dua rombel saja, pada waktu itu para tokoh masyarakat atau sesepuh di madrasah diniyah tersebut berjihad atau memiliki keinginan untuk mendirikan sekolah formal yang bernuansakan Islam, dan pada tahun 1999 keinginan orang tua santri diniyah pula agar anak-anaknya bisa bersekolah di lembaga yang formal dan diakui oleh pemerintah, terlebih untuk menunjang kesekolah formal itu yang jaraknya lumayan jauh, sehingga para tokoh diniyah terdorong dan berinisiatif untuk mendirikan MTs Persis yang berada di bawah naungan organisasi masyarakat dengan surat keputusan dan izin operasinal pada tahun 2000 sampai dengan perkembangannya sekarang ini. Berkat perjuangan para tokoh terdahulu Madrasah Tsnawiyah Persis ini mengalami kemajun dan perkembangan yang cukup signifikan dibuktikan dengan adanya nilai akreditasi dengn nilai “B”.

b. Profil Madrasah Mts. Persis 160 Leles

a) Identitas/Data Umum Madrasah

Tabel 5.0

⁴⁴ Wawancara dengan Agus Bunyamin

Data Profil Umum Madrasah

1.	NSM	:	121232050116
2.	NPSN	:	20278321
3.	Nama Madrasah	:	MTs. Persis 160 Leles
4.	Status Madrasah	:	Swasta
5.	No. SK Pendirian	:	0660/K.160-C.1/PP/2001
6.	Tanggal SK Pendirian	:	12 Juli 2001
7.	No. SK Ijin Operasional	:	Wi/PP.005/1522/2002
8.	Tanggal SK Ijin Operasional	:	28 Juni 2002
9.	Status Akreditasi Terakhir	:	B “Baik”
10.	No. SK Akreditasi Terakhir	:	782/BAN-S/M/SK/2019
11.	TMT SK Akreditasi Terakhir	:	17 September 2019
12.	Tanggal Berakhir Akreditasi	:	17 September 2023
13.	Alamat Madrasah		
	- Jalan	:	Cangkuang Kp. Ciakar
	- RT/RW	:	02 / 11
	- Desa/Kel/Desa	:	Cangkuang
	- Kecamatan	:	Leles
14.	Data Kepala Madrasah		
	- Nama Lengkap	:	Syaeffulloh, S.Ag, M.M.Pd
	- Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
	- Status Kepegawaian	:	PNS
	- NIP	:	197103032005011003
	- Pendidikan Terakhir	:	S2 Manag. Pendidikan
	- Status Sertifikasi	:	Sudah
15.	Data Ketua Komite		
	- Nama Lengkap	:	H. Ikin Gunawan
	- Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
	- Pekerjaan	:	Pensiunan PNS

- Pendidikan Terakhir	:	SMA
-----------------------	---	-----

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, merupakan profil lengkap dari MTs tersebut.

b) Data Kepemilikan lahan, bangunan dan sarana prasarana

Daftar Tabel 5.1

Data Kepemilikan Lahan

No.	Status Kepemilikan	Luas Tanah (m ²) Menurut Status Sertifikat		
		Bersertifikat	Belum Bersertifikat	Total
1.	Hak Milik Sendiri			
2.	Wakaf	694 m ²	700 m ²	
3.	Hak Guna Bangunan		1200 m ²	
4.	Sewa/Kontrak			
5.	Pinjam/Menumpang			

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, merupakan data kepemilikan lahan dari Mts tersebut sebagai bentuk penunjang proses pendidikan.

c. Rekapitulasi Data Peserta didik (3 tahun terakhir)

Daftar Tabel 5.2

Data Rekapitulasi Peserta Didik

No	Tahun Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah
		Lk	Pr	Lk	Pr	Lk	Pr	
1	2019/2020	34	14	22	16	12	15	113
2	2020/2021	26	21	36	14	22	14	133
3	2021/2022	30	14	21	25	35	14	139

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, merupakan data rekapitulasi peserta didik yang terdapat di Mts tersebut

d. Profil Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Daftar Tabel 5.3

Data Profil Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Uraian	PNS		GBPNS	
		Lk	Pr	Lk	Pr
1	Jumlah Kepala	1			
2	Jumlah Wakil Kepala			4	
3	Jumlah (Pendidik di luar Kepala & wakil)			4	7
4	Jumlah Pendidik sudah sertifikasi	1		3	3
5	Jumlah Pendidik Inpassing			1	2
6	Jumlah Pendidik berkualifikasi belum S1				
7	Jumlah Pendidik berkualifikasi S2/S3	1			
8	Jumlah Tenaga Kependidikan (Khusus tidak menjabat sebagai pendidik)			3	1

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, menunjukkan bahwa tenaga pendidikan yang ada di MTs tersebut sudah cukup menunjang untuk proses belajar mengajar. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya guru yang lulusan S1.

e. Rekapitulasi data orang tua peserta didik meliputi pekerjaan, pendidikan, penghasilan

i. Data Pekerjaan Orangtua Peserta Didik

Daftar Tabel 5.4

Data Pekerjaan Orang Tua

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)	Keterangan
1	Buruh	47	41,59	
2	Petani	11	9,735	
3	Wiraswasta	48	42,48	
4	PNS/TNI/POLRI	5	4,425	
5	Lainnya	8	1,77	

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, merupakan data pekerjaan orang tua siswa yang ada di MTs tersebut dengan jenis pekerjaan Wiraswasta sebagai persentase tertinggi.

ii. Data Pendidikan Orangtua Peserta Didik

Daftar Tabel 5.5

Data Pendidikan Orang Tua

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)	Keterangan
1	SMA ke Bawah	93	82,3	
2	D2			
3	D3			
4	D4/S1	10	8,85	
5	S1	6	3,00	
6	S2			
7	S3			

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, merupakan data pendidikan orang tua siswa di MTs tersebut dengan jenjang pendidikan SMA sebagai persentasi tertinggi

iii. Data Penghasilan Orangtua Peserta Didik

Daftar Tabe 5.6

Data Penghasilan Orang Tua

No	Besaran Penghasilan (Rp)	Jumlah	%	Keteranga n
1	< 500.0000,00	5	4,425	
2	500.000,00 s.d. < 1.000.000,00	70	61,95	
3	1.000.000,00 s.d. < 2.000.000,00	25	22,12	
4	2.000.000,00 s.d. < 3.000.000,00	13	11,5	
5	3.000.000,00 atau lebih	6	3,00	

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, merupakan data penghasilan orang tua siswa di MTs tersebut dengan rata rata penghasilan tertinggi <1000.000.

f. Data tamatan Tahun Pelajaran 2019/2020 s.d Tahun Pelajaran 2020/2021

Daftar Tabel 5.7

Data Tamatan Siswa 3 tahun terakhir

No	Tahun Pelajaran	Banyak		Jml	Melanjutkan ke						
		Lk	Pr		M AS	M AN	SM AS	SM AN	SM KS	SM KN	TM
1	2018/2019	10	16	26	16		5	1	4		
2	2019/2020	12	15	27	22			1	4		
3	2020/2021	22	14	36	28		4		3	1	

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, merupakan data tamatan atau lulusan di Mts tersebut(aumni)

g. Prestasi Madrasah dari Tahun Pelajaran 2018/2019 sampai dengan Tahun Pelajaran 2020/2021

Daftar Tabel 5.8

Data Prestasi Siswa 3 Tahun terakhir

No	Jenis Pretasi	Tahun Perolehan	Tingkat Prestasi (KKM/Kec/Kab / Provinsi/ Nasional)	Keterangan
1	Juara 2 Karate Perguruan	2018	Provinsi	Kejuaran Funakoshi
2	Juara Harapan 1 Pidato Bhs. Indonesia Jamnas Pelajar Persis	2019	Nasional	IPPI Persis

Sumber: Portal MTs Persis 160 Leles

Data di atas, merupakan data prestasi yang diperoleh siswa selama 3 Tahun terakhir di Mts tersebut.

h. VISI DAN MISI MTS. PERSIS 160 LELES

1. Visi Madrasah

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan baik tujuan pendidikan nasional maupun kelembagaan maka Madrasah Tsanawiyah Persis 160 Leles telah menetapkan visi madrasah dengan rumusan visi yaitu; *"Terwujudnya Siswa/Santri yang TAKTIS*

(Taqwa, BerAhlakul Karimah, Kreatif, Teladan Umat, Inovatif dan Skill Full)"

Untuk memudahkan pencapaian visi tersebut maka dirumuskan indikator visi sebagai berikut:

- a. Peserta didik memiliki kecerdasan spritual, emosional dan intelektual
- b. Peserta didik memiliki akhlakul karimah
- c. Peserta didik memiliki prestasi dalam bidang akademik dan non akademik
- d. Peserta didik dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah sesuai harapan masing-masing
- e. Peserta memiliki bekal kemampuan untuk hidup bermasyarakat

2. Misi Madrasah

Dalam rangka mewujudkan visi di atas, maka sejumlah langkah akan dilakukan oleh Madrasah Tsanawiyah Persis 160 Leles yang dinyatakan dalam rumusan misi MTs Persis 160 Leles sebagai berikut:

Misi MTs. Persis 160 Leles adalah *"Mewujudkan Pemanusiaan "Insan Ulul-Albab" selaku muslim Kaaffah yang tafaqquh Fid-Dien"*. Sebagaimana firman Allah SWT.) Al-Baqarah: 208)" dengan indikator misi:

- a. Memiliki Aqidah Salimah (Keyakinan yang selamat)
- b. Melaksanakan Ibadah Shahihah (Ibadah yang benar)
- c. Memiliki Akhlakul Karimah (Akhlak yang mulia)
- d. Memiliki Fikrah Fathanah (Pemikiran yang cerdas.

3. Tujuan Madrasah MTs. Persis 160 Leles

Sejalan dengan visi dan misi sebagaimana dinyatakan di atas maka tujuan yang ingin dicapai oleh MTs Persis 160 Leles adalah sebagai berikut:

- a. Menumbuh kembangkan kecerdasan Spritual, Emosional, dan intelektual peserta didik.
- b. Melahirkan peserta didik yang memiliki keunggulan prestasi dalam bidang akademik dan non akademik.
- c. Mewujudkan peserta peserta didik yang memiliki akhlakul karimah.
- d. Mendorong dan memfasilitasi peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah sesuai harapan masing-masing.
- e. Membekali peserta didik dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar keagamaan untuk keperluan pergaulan dalam kehidupan bermasyarakat.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Persis 160 Dalam Memberikan Pengaruh Ideal

Eksistensi seorang pemimpin dalam organisasi tentu sangat diperlukan, sebab sejatinya seorang pemimpin itu adalah sosok atau pigur yang menjadi panutan bagi para pengikutnya. Dalam hal ini keberhasilan sebuah lembaga akan ditentukan oleh pemimpinnya, maka seorang pemimpin selain bisa mempengaruhi harus bisa menyadarkan dan mengarahkan bawahannya sesuai dengan visi dan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pernyataan di atas, maka hal senada juga dikemukakan oleh kepala madrasah Bapak Syaefulloh, S.Ag, M.MP.d sebagai berikut:

Menurut saya seorang pemimpin itu harus menjadi *uswah* dalam artian seorang pemimpin itu tidak hanya menyuruh saja, akan tetapi bisa menjadi sosok teladan bagi para pengikutnya, sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selain itu bisa mencontohkan pula dan praktik langsung dilapangan. Dalam hal ini saya sebagai pemimpin di lembaga selalu menerapkan disiplin waktu baik kepada guru ataupun staf yang lainnya. Saya mencotohkan bawahan untuk datang lebih awal setengah jam sebelum masuk ke madrasah. Jika dilihat dari tugas setiap guru terkhusus dalam disiplin waktu tentu jelas berbeda, maka darisitulah akan kelihatan atau nampak sikap jujur dari setiap orang. Untuk meningkatkan dan menciptakan kejujuran saya selalu mengingatkan guru dan staf lainnya untuk mengingat yang termaktub dalam surat keputusan, isinya setiap guru harus mewakifkan dirinya kepada lembaga, dengan kata lain semua guru harus profesional dalam tugas dan kinerjanya.⁴⁵

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Hamdani Rahman, S.Pd.I bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang saya rasakan yaitu dalam hal emosional, karena beliau sosok yang sangat ramah, karismatik, dan humoris. Sehingga membuat saya segan dan kagum terhadap beliau. Selama ini beliau mencontohkan semua guru dan staf dari segi disiplin waktu, terjun langsung kelapangan, dan berusaha mensejahterkan honorium guru disetiap bulannya. Sehingga kami merasa betah dan nyaman utuk ikut berkecimpung di MTs tersebut. Hal yang lainnya adalah beliau merupakan sosok pemimpin yang terbuka, mengajak, dan mengarahkan kepada setiap guru dan staf.⁴⁶

Berdasarkan pernyataan di atas, sosok pemimpin di MTs Persis 160 merupakan pemimpin yang dapat mempengaruhi para bawahannya terbukti dengan adanya pengakuan dari guru yang notabene pemimpin tersebut selalu berusaha menunaikan kewajibannya dalam hak priogatif guru (kesejahteraan) yaitu mengenai honorium diberikan setiap satu bulan sekali tepat pada waktunya. Hal yang signifikan dari kepemimpinannya yaitu dari segi disiplin waktu yang langsung dibuktikan dengan aksinya. Sehingga dalam hal ini akan memunculkan karakter atau sikap guru dan staf

⁴⁵ Wawancara dengan Syaefulloh, (Kepala Madrasah Tsanawiyah Persis 160 Leles), tanggal 15 Mei 2022

⁴⁶ Wawancara dengan Hamdani Rahman (Wakil Kepala Madrasah Persis 160 Bidang Kurikulum), tanggal 15 Mei 2022

lainnya dari segi kejujuran.

Menanggapi pernyataan di atas, hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Wulan Nurdianti Ningsih bahwasannya kepemimpinan merupakan aplikasi yang inovatif dari seorang pemimpin atau dengan kata lain sikap dan sifat serta ide seorang pemimpin itu dituangkan di dalam organisasi. Hal inilah yang menjadi tolak ukur keberhasilan dan kemajuan sebuah lembaga. Menurut saya kepemimpinan kepala madrasah di MTs Persis ini sangat membantu saya dalam bidang kesiswaan, terlebih saya baru beberapa tahun bergabung di lembaga ini, kebetulan saya salah satu alumni dari MTs ini yang *alhamdulillah* bisa mengabdikan diri di MTs ini. Sehubungan dengan implementasi kepemimpinan kepala madrasah saya meraskan bahwa beliau itu figur yang menjadi panutan khususnya bagi saya, karena beliau selalu mengarahkan, mengingatkan akan kepentingan lembaga dan bersikap terbuka. Hal lainnya adalah beliau selalu membingbing saya baik dari tugas dan kewajiban saya selaku kesiswaan dalam hal administrasi, menangani siswa yang bermasalah, dan sebagainya.⁴⁷

Pernyataan lainnya, hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Evi Nurlia Hidayat, S.Pd bahwa dalam pengimplementasian kepemimpinan kepala madrasah persis 160 menurut saya pribadi yaitu dalam segi nilai, dimana nilai tersebut diaaplikasikan baik oleh kepala madrasah ataupun guru dan staf lainnya dari segi keterbukaan, kedisiplinan, rasa memiliki, kerjasama, kesabaran, kejujuran, dan menciptakan suasana nyaman. Dalam kepemimpinannya kepala madrasah membangun rasa percaya diri dan saling percaya antara kepala madrasah, guru dan staf yang lainnya. Untuk menciptakan kepercayaan tersebut kepala madrasah memberikan kesempatan kepada setiap guru dan staf lainnya untuk mengeluarkan pendapat dalam forum rapat tentu menyesuaikan dengan agenda rapat yang sedang dimusyawarahkan terkait dengan visi lembaga dan kemajuannya.⁴⁸

Hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Siti Hajar, S.Pd.I sosok pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang selalu bersikap terbuka terhadap bawahannya, dengan catatan tidak ada rasa malu atau hal lainnya. Menurut pribadi saya kepala madrasah selalu membingbing, mengingatkan, dan menegur saya baik dari segi administrasi ataupun hal lainnya, karena saya selaku ketua tata usaha maka saya sangat bangga ketika kepala madrasah membingbing saya akan tugas dan kewajiban saya. Selain itu kepala madrasah selalu memberikan kepercayaan dan wewenang kepada semua guru dan staf yang lain yang mengandung tanggung jawab akan kinerjanya.⁴⁹

Berdasarkan pemaparan di atas, tentang implementasi kepemimpinan kepala madrasah tersebut dalam hal upaya membangun kepercayaan kepada bawahan, kerjasama, dan menciptakan kenyamanan adalah hal yang memang sudah seharusnya dilakukan antara kepala madrasah, guru, dan staf yang lainnya agar sama-sama terciptanya visi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Demikian pula untuk menciptakan hal tersebut seorang pemimpin dan bawahan harus membangun relasi yang

⁴⁷ Wawancara dengan Wulan Nurdianti Ningsih (Wakil Kepala Madrasah Persis 160 Bidang Kesiswaan), tanggal 15 Mei 2022

⁴⁸ Wawancara dengan Evi Nurlia Hidayat (Guru Madrasah Tsanawiyah Persis 160 Bidang Mata Pelajaran Bahasa Indonesia), tanggal 15 Mei 2022

⁴⁹ Wawancara dengan Siti Hajar. (Kepala Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Persis 160), tanggal 15 Mei 2022

utuh, terakomodir, dan yang paling utama adalah menganggap antara atasan atau kepala madrasah dan para guru itu sebagai teman dan sahabat yang berjalan bersama untuk meraih prestasi. Dengan kata seorang pemimpin itu sebagai *agent off change* yang membawa perubahan kearah yang lebih baik terhadap visi dan tujuan organisasi serta memiliki komunikasi yang baik, tindakan kreatif, dan selalu berinovasi terhadap hal-ha yang baru dan selalu berfikir jauh kedepan demi terwujudnya lembaga yang berkualitas.⁵⁰

b. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni Dalam Memberikan Motivasi Inspiratif

Menurut Hamzah B. Uno Motivasi semangat kerja disuatu lembaga adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan.⁵¹ Begitupun di MTs Persis 160 Leles motivasi semangat kerja ini diaplikasikan melalui pemberian penghargaan, memberikan bimbingan atau saran, seperti pembinaan, rapat musyawarah, dan mengadakan pengajian umum, Pelaksanaannya dilaksanakan melalui pembuatan jadwal kegiatan dilaksanakannya program tersebut, bisa di lingkungan sekolah dan juga di luar lingkungan sekolah. Tujuannya untuk mengembangkan pengetahuan para guru. Adapun beberapa motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah tsanawiyah persis 160 sebagai berikut:

1. Menciptakan Kebersamaan

Menciptakan kebersamaan merupakan pendukung meningkatnya motivasi kerja. di MTs Persis 160 Leles sangat di butuhkan, hal ini memerlukan kegiatan khusus agar terciptanya kebersamaan di antara guru-guru dan staf, oleh karena itu kepala madrasah sangat konsisten melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat menciptakan kebersamaan, seperti membantu guru yang sedang mendapatkan musibah, seperti sakit atau yang lainnya seperti ada masalah dalam hal mengajar atau pembuatan bahan ajar maka disitulah kepala madrasah selalu memberikan contoh terhadap guru-guru supaya ikut berkontribusi dalam kebaikan tujuannya yaitu untuk menciptakan kebersamaan.

2. Pembinaan Disiplin

Esensi pengertian pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses, atau pernyataan dari suatu tujuan, dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada "Perbaikan" atas sesuatu. Disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau

⁵⁰ Usman Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 95

⁵¹ H. B Uno., *Teori Motivasi dan Pengukuran*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2008), 24

menghukum pegawai karena melanggar peraturan atau prosedur. penulis dapat menyimpulkan bahwa kepala MTs Persis 160 Leles sudah menegakkan pembinaan disiplin, implementasinya adalah kepala madrasah sering mengadakan rapat pembinaan atau musyawarah tentang masalah-masalah yang ada dilembaga, tujuannya yaitu untuk guru dan staf memahami tentang tata tertib dan aturan-aturan yang berlaku dilingkungan lembaga, selain itu juga ada teguran atau peringatan dari kepala madrasah kepada guru dan staf yang kurang disiplin.

3. Pemberian Penghargaan

Penghargaan diberikan untuk memotivasi para guru dan staf agar produktivitasnya tinggi. selain itu reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh lembaga kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan lembaga guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian penghargaan atau reward yang diterapkan di MTs Persis 160 Leles, dimana para guru diberikan sebuah penghargaan kepada guru yang dianggap memiliki prestasi dalam kerjanya, hal itu dapat menarik perhatian guru-guru yang lain sehingga dengan cara itu seorang guru akan termotivasi karena adanya dorongan dari kepala madrasah melalui pemberian hadiah tersebut.

4. Menciptakan Keamanan Dilingkungan Madrasah

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap terdapat penerangan yang memadai, warna cat ruangan, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Sehingga guru-guru dapat merasakan ketenangan dalam berkerja dan tidak ada timbul pikiran-pikiran yang dapat mengganggu berkurangnya kualitas kerja sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal.

5. Membangun Kelompok Kerja Aktif dan Kreatif

Kreativitas merupakan kemampuan untuk membuat kombinasi baru, atau kombinasi dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya.⁵² Hal tersebut serupa dengan guru yang ada di MTs Persis 160 Leles. Guru memiliki dorongan untuk menjadi publik figur yang kreatif sebab akan mempengaruhi kinerja seorang guru tersebut. Misalnya dalam menguasai bahan pembelajaran guru senantiasa memotivasi dirinya sendiri supaya mampu menguasai tanpa harus memberikan informasi yang salah kepada siswa dalam penyampaian materi.

6. Mengembangkan Profesi Guru

⁵²Utamai munandar, mengembangkan bakat dan kreativitas anak sekolah (Jakarta: Rineka Cipta 2015), 17

Guru adalah pendidik dan pengajar pada satuan pendidikan yang tugasnya mengajar disesuaikan dengan bidang keilmuannya. Berkaitan dengan profesi, guru adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, keahlian dan ketelatenan untuk menciptakan anak memiliki perilaku yang sesuai dengan harapan. Hal yang krusial bagi guru dalam mengembangkan potensinya yaitu dalam bidang pedagogik, dimana seorang guru memiliki kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengikutsertakan berbagai potensi yang dimiliki, selain itu dengan dilaksanakannya pelatihan-pelatihan oleh para ahli sehingga hal itu dapat menambah wawasan pengetahuan, keterampilan dan mampu mengembangkan profesinya.

Berdasarkan pernyataan di atas, hal senada dikemukakan oleh Bapak Syaefulloh, S.Ag, M.M.Pd bahwa hal yang saya lakukan ketika para guru dan staf sudah tidak semangat atau loyo maka saya melakukan terobosan baru yaitu dengan memotivasi bawahan baik secara verbal ataupun dengan wujud nyata, seperti penambahan insentif kepada guru yang loyalitas dan profesional, reward diberikan kepada guru senior yang sudah lama mengajar, dan penambahan insentif (uang pengabdian) bagi guru tersebut dan untuk anaknya ada tunjangan anak sekolah, berupa uang yang mana dibayarkan atau diberikan sesuai jadwal yang telah ditentukan.⁵³ Selain itu saya melakukan pembinaan-pembinaan kepada semua guru dan saya berusaha dalam hal kesejahteraan guru dengan usaha semaksimal mungkin. Kemudian hal yang saya lakukan adalah mengarahkan guru agar ketika proses belajar mengajar tidak monoton dan berusaha agar siswa itu betah belajar di kelas dan menyuruh guru dan staf untuk mengikuti pelatihan atau seminar yang dapat menunjang bidang keilmuannya.

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Hamdani Rahman, S.Pd.I menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang mendorong bagi saya untuk bangkit dan aktif terhadap kewajiban dan tugas saya selaku pendidik di MTs ini. Motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada saya ada yang bersifat verbal seperti wejangan dan arahan adapula yang bersifat nyata seperti adanya touring atau wisata yang diikuti oleh seluruh guru dan staf dengan alasan untuk membangkitkan kembali rasa semangat dan optimis terhadap perkembangan lembaga.⁵⁴

Menanggapi hal di atas, hal senada dikemukakan oleh Ibu Wulan Nurdianti Ningsih “motivasi intelektual yang selama ini saya rasakan dari bapak kepala madrasah yaitu dalam hal merekomendasikan dan membingbing saya untuk terus mengikuti dan belajar baik mengikuti seminar. Workshop dan pelatihan sesuai dengan bidang keilmuan saya, dan dituntut untuk belajar psikolog untuk menangani setiap siswa yang bermasalah terutama dalam karakter setiap siswa.⁵⁵

Berdasarkan paparan di atas, bahwa motivasi itu sangat diperlukan di setiap

⁵³ Wawancara dengan Saefulloh

⁵⁴ Wawancara dengan Hamdani Rahman

⁵⁵ Wawancara dengan Wulan Nurdianti Ningsih

lembaga baik dari diri sendiri ataupun dari luar. Motivasi timbul karena adanya keinginan untuk berubah. Setiap kepala madrasah tentu harus memberikan motivasi yang mendorong agar kelak para pengikut selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga, terutama dalam hal kesejahteraan yang notabene menjadi kebutuhan yang krusial dan bahkan menjadi prioritas utama.

Pernyataan lain dikemukakan oleh Ibu Siti Hajar, S.Pd.I bahwa “seorang pemimpin yang mengaplikasikan dirinya terhadap lembaga dengan penuh loyalitas adalah pemimpin yang bijaksana. Kaitannya dengan motivasi bahwa pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya baik secara verbal berupa wejangan, arahan, bimbingan, rekomendasi dan sebagainya. Atau bahkan motivasi tersebut berupa reward yang berbentuk fisik seperti penambahan insentif, penambahan jam mengajar, dan wisata”.⁵⁶

Hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Evi Nurlia Hidayat, S.Pd yang menyatakan “bapak kepala madrasah dalam memberikan motivasi menurut saya hampir sama dengan kepala madrasah lainnya, mungkin ada sedikit perbedaan atau menjadi ciri khas dari kepemimpinannya, sebagaimana yang dipaparkan beliau bahwa motivasi yang diberikan lebih menekankan kepada kesejahteraan guru dan staf, karena memang yang saya rasakan sampai saat ini *Alhamdulillah* mengenai honor selalu lancar. Sehingga saya betah dan nyaman berada di lingkungan madrasah tersebut. Hal lainnya yaitu bapak kepala selalu mengarahkan saya untuk mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar mengenai MGMP ataupun rumpun bidang keilmuan lainnya, selain itu saya dan guru yang lainnya dituntut untuk paham tentang sistem informasi”.⁵⁷

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis mengambil kesimpulan bahwa eksistensi dan esensi adanya pemimpin disini adalah untuk mempengaruhi, memanaje, dan mengaktualisasikan diri baik dilembaga ataupun pada lingkungan sekitar. Sebab seorang pemimpin itu harus menjadi contoh suri tauladan yang baik bagi para pengikutnya. Dalam hal ini motivasi tidak hanya berbentuk verbal saja akan tetapi ada wujud nyata yang dapat dirasakan oleh para guru dan staf yang ada di Madrasah Tsanawiyah Persis tersebut. Terbukti dengan adanya pernyataan dari kepala madrasah yang berusaha semaksimal mungkin untuk tetap memenuhi kewajibannya akan kesejahteraan guru dan staf dalam bidang honorium. Novelty atau kebaruan pemimpin yang ada di lembaga tersebut khususnya dalam bidang kesejahteraan yang selalu mengedepankan hak asasi terhadap guru dan staf. Hal lainnya mengenai reward bagi guru senior dengan adanya penambahan uang pengabdian dan tunjangan anak sekolah.

⁵⁶ Wawancara dengan Siti Hajar

⁵⁷ Wawancara dengan Evi Nurlia Hidayat

c. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Persis 160 Dalam Memberikan Stimulasi Intelektual

Kepala madrasah merupakan pemimpin yang ada disuatu lembaga dimana pemimpin itu harus memiliki inovasi yang mendukung kesuksesan dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang sukses sejatinya adalah pemimpin yang inovatif. Di era globalisasi seperti sekarang ini, sangat dibutuhkan pemimpin yang kreatif dan inovatif untuk mewujudkan perubahan pada lembaganya.⁵⁸

Setiap kepala sekolah/madrasah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dengan baik. Kepala sekolah harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah, seperti mengatur proses belajar mengajar, mengatur hal-hal yang menyangkut kesiswaan, personalia, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pelajaran, ketatausahaan, keuangan dan mengatur hubungan masyarakat. Selain itu, bahwa kepala madrasah dituntut dan diharapkan agar kreatif dan mampu memiliki ide-ide dan inisiatif yang menunjang perkembangan sekolah. Berdasarkan pernyataan di atas, hal senada dikemukakan oleh Bapak Syaefulloh, S.Ag. M.M.Pd bahwa:

Ide adalah suatu hal yang harus dimiliki oleh setiap orang, namun dalam hal ini saya selaku kepala madrasah sangat menekankan kepada semua guru untuk mempunyai ide-ide kreatif terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga. Ide tersebut dituangkan dalam forum rapat. Selama saya menjadi kepala madrasah di MTs ini saya lebih memikirkan tentang perkembangan lembaga, diantaranya penambahan ruang belajar, kesejahteraan guru, dan mengembangkan kurikulum khas atau muatan lokal di MTs ini, karena di lembaga kami kurikulum khas tersebut dipecah lagi kedalam beberapa cabang, misalnya pelajaran fiqih cabangnya ada ushul fiqih, mata pelajaran akidah akhlak ada tauhidnya, bahasa arab ada nahwu shorof, quran hadits ada hajjul rasul dengan cara dihafal dan mempelajari juga tafsirnya”.⁵⁹

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Hamdani Rahman, S.Pd.I bahwa “dalam menanggapi hal ide kepala madrasah tentu selalu melibatkan semua guru dan staf. Adapun ide yang diberikan kepala madrasah kepada saya selaku kurikulum yaitu dengan mengarahkan dan menyarankan saya untuk mengikuti pelatihan atau seminar diluar lembaga tentu dengan bidang kelimuan dan tugas saya selaku kurikulum, selain itu bapak kepala madrasah dalam hal inovasi atau kebaruan dilembaga ini yaitu dibidang sarana prasarana, kesejahteraan guru dan kurikulum khas yang bermuatan lokal, bahkan kurikulum khaslah yang menjadi acuan atau keunikan di pesantren kami, karena hampir berbanding seimbang antara kurikulum nasional dan kurikulum khas pesantren.

Menanggapi pernyataan di atas, hal senada dikemukakan oleh Ibu Wulan Nurdianti Ningsih, bahwa “ide dari semua guru dan staf di pesantren kami tentu sangat membangun diri pribadi untuk terus aktif dan kreatif terhadap tugas

⁵⁸ Suryana. *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. (Jakarta: Penerbit Salemba Empa), 44

⁵⁹ Wawancara dengan Syaefulloh

saya sebagai guru bidang kesiswaan, terutama inovasi yang diberikan oleh bapak kepala madrasah atau mudir kepada saya dan guru-guru yang lainnya yaitu untuk menerapkan kurikulum khas pesantren kepada semua santri tahap demi tahap karena sekarang ini menjadi tuntutan setiap orang tua santri kepada pihak lembaga. Selain itu mudir selalu merekomendasikan atau mengikutsertakan siswa dalam lomba-lomba yang diselenggarakan ditingkat kecamatan atau tingkat kabupaten walaupun hasilnya tidak memuaskan, dengan alasan agar siswa dan guru pembimbing itu merasakan proses yang memang harus dilalui”.⁶⁰

Berdasarkan pernyataan di atas, inovasi-inovasi atau ide yang dilakukan oleh kepala madrasah persis 160 tentu mengacu kepada visi yang telah ditentukan, dimana kepala madrasah melakukan pembaharuan dan perkembangan lembaganya, baik dari segi kurikulum khas, sarana prasarana, dan kesejahteraan guru yang berusaha semaksimal mungkin agar insentif guru tersebut bisa diberikan setiap bulannya dengan tepat waktu. Perilaku tersebut mencerminkan sikap seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan selalu memikirkan perubahan serta perkembangan lembaganya dari masa ke masa. Selain itu perilaku inovasi kepala madrasah tersebut termasuk kedalam ciri-ciri inovasi karena mempunyai hal unik dalam mengembangkan lembaganya tentu sesuai dengan passion yang dimiliki oleh pemimpin.

Hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Evi Nurlia, S.Pd bahwa “kemampuan kepala madrasah dalam memberikan ide kreatifnya yaitu melalui forum musyawarah yang mana setiap guru diharuskan mempunyai ide untuk perkembangan lembaga, misalnya membandingkan ide dari madrasah lain dengan tujuan sebagai pembandingan jika dirasa bagus kemudian lembaga pun mengadopsi ide tersebut. Ide yang lainnya yaitu adanya program unggulan dibidang tahfidz, dalam pengaplikasiannya program tahfidz tersebut melibatkan guru pembimbing dan orang tua santri, dimana proses penghapalannya dipantau langsung oleh orang tua santri ketika berada dirumahnya, begitupun jika sedang berada dalam lingkungan pesantren langsung dipantau oleh guru pembimbing”.⁶¹

Menanggapi pernyataan di atas, hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Siti Hajar, S.Pd, bahwa “kreativitas dan ide disuatu lembaga itu sangat diperlukan karena untuk keberlangsungan dan kemajuan lembaga, maka hal yang dilakukan bapak kepala madrasah atau mudir dalam hal ini yaitu menyarankan saya selaku kepala tata usaha agar sigap dan cepat dalam masalah pengadministrasian, terkhusus dalam masa PPDB sekarang ini yang notabene bapak kepala selalu mengarahkan saya untuk kreatif dalam pembuatan pamphlet, banner dan sebagainya. Selain itu hal yang saya rasakan juga yaitu dala perkembangan lembaga dibidang sarana, kurikulum pesantren yang belum tentu ada di madrasah lainnya. Di pesantren kami ada ciri khas tersendiri dalam hal berpakaian seperti perempuan memakai *khoas* dan laki-laki memakai *peci* serta adanya bai’at santri sebelum masuk ke kelas diikuti oleh seluruh santri atau siswa”.⁶²

⁶⁰ Wawancara dengan Wulan Nurdianti Ningsih

⁶¹ Wawancara dengan Evi Nurlia

⁶² Wawancara dengan Siti Hajar

Berdasarkan pemamaparan dari narasumber di atas, bahwa novelty atau kebaruan dari MTs Pesis 160 tersebut tidak hanya berbiacara inovasi terhadap sarana prasarana, akan tetapi ada ciri khas kurikulum madrasah yang dikolaborasikan dengan kurikulum nasional serta adanya program unggulan dibidang tahfidz yang dalam pelaksanaannya melibatkan antara guru dan orang tua siswa, selain itu ada pembiasaan janji siswa yang disebut dengan “bai’at” dilakukan setiap hari diikuti oleh seluruh siswa dan didampingi oleh guru sebelum masuk kelas.

d. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Persis 160 Dalam Memberikan Pertimbangan Kebijakan Individu

Kepemimpinan dalam suatu lembaga tentu akan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu lembaga, karena sejatinya pemimpin itu merupakan sosok yang akan dianut oleh pengikutnya, baik dari segi sikap, dan sebagainya. Maka hal ini menjadi hal yang urgent ketika pemimpin itu menjadi peran utama dalam roda organisasi. Salah satunya pemimpin yang transformatif itu adalah bagaimana pemimpin memberikan kebijakan individu kepada setiap anggota, yang noateben anggota tersebut diberikan wewenang dari atasan untuk menjalankan tugas sesuai dengan perintah dan arahan dari pemimpin organisasi.

Pernyataan di atas, dikemukakan oleh Bapak Syaefuloh bahwa ketika kebijakan itu diperlihatkan secara pribadi maka hal yang harus diperhatikan pula adalah kebutuhan dari masing-masing anggota, seperti adanya supervisi, pembinaan keadministrasian dan sebagainya. Sehingga akan timbul kepekaan antara atasan dan bawahan yang sama-sama untuk memajukan visi lembaga.

Hal senada juga dikemukakan oleh Ibu Evi bahwa wewenang yang diberikan kepada guru oleh kepala madrasah tidak semena-mena diberikan, akan tetapi disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru, seperti melibatkan guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan serta adanya pergantian tugas dari pusat untuk mengikuti pelatihan guna mencapai kompetensi guru dibidang akademik dan non akademik.

Berdasarkan pernyataan kedua nara sumber di atas, bahwa seorang pemimpin atau kepala madrasah Persis 160 dalam memberikan kepercayaan atau tugas kepada anggota tidak semena-mena diberikan, akan tetapi kembali kepada kebutuhan itu sendiri, seperti adanya sikap terbuka antara pimpinan dan bawahan, dan memikirkan akan kemajuan dan perkembangan lembaga untuk kedepannya, tentu mengacu kepada visi lembaga. Selain itu adanya evaluasi bagi semua guru melalui supervisi yang tujuannya agar para anggota memahami bahan ajar yang akan dilaksanakan kepada siswa, melalui sikap, keterampilan dan pengetahuan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni, MTs Darul Fitri, dan MTs Persis 160 Kecamatan Leles Kabupaten Garut Dalam Memberikan Pengaruh yang Ideal

Berdasarkan teori Bass dan Avolio bahwa Kepemimpinan transformatif *Idealized influence* kepala madrasah se-KKM kecamatan Leles memiliki beberapa ciri diantaranya, pertama kepala madrasah mampu menjadi teladan yang baik bagi warga sekolahnya karena kepala madrasah selalu datang ke sekolah tepat waktu, atau dengan kata lain datang lebih awal ke sekolah, dan menanamkan rasa percaya baik kepala madrasah dengan guru, staf, dan peserta didik. Kedua kepala madrasah menumbuhkan kebanggaan kepada peserta didik dan guru karena semangat dan kegigihan kepala madrasah memberi contoh dan menyadarkan langsung warga madrasah bahwa disiplin waktu sangatlah penting. Selain itu indikator kepala madrasah transformatif akan menjadi sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, serta dapat menumbuhkan rasa percaya, dihormati oleh bawahan, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan madrasah.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Aydin Balyer dalam penelitiannya yang berjudul *Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions*, melihat kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan panutan bagi guru dan karyawan. Dalam dimensi ini perilaku kepala sekolah dapat menumbuhkan rasa kagum, hormat dan dipercaya dari orang-orang yang dipimpinnya. *"Idealized influence is defined as meeting the needs of others before their own personal needs, avoiding the use of power for personal gain, demonstrating high moral standards, and setting challenging goals for their followers Here, managers are exemplary role models for associates. They can be trusted and respected by associate"*.⁶³

Temuan dilapangan hal senada juga dikemukakan oleh Bass dan Avolio dalam jurnal Tukiman & Cepi, *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume Nomor,1 2014 *idealiced influence*, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa

⁶³Aidin Balyer. (2012). *Transformational leadership behavior of school principals a quali-tative research based on teachers' perception*. diakses tgl 15 Mei 2022 dari <http://www.iojes.netuserfile>. hal. 586-587

hormat (*respect*) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinya. Perilaku *idealized influence* mengacu pada perilaku pimpinan yang dapat diteladani oleh bawahan. Pimpinan diakui sebagai model peranan, pimpinan menunjukkan nilai-nilai pelayanan, dan produk ideal, mendemonstrasikan komitmen dengan standar moral yang tinggi, serta memiliki pengaruh terhadap bawahan.⁶⁴

Ciri kepemimpinan transformasional *idealized influence*, meliputi; (1) menunjukkan keyakinan diri yang kuat; (2) menghadirkan diri disaat-saat sulit; (3) menunjukkan nilai yang penting; (4) menunjukkan kebanggaan; (5) meyakini visi, membanggakan keutamaan visi, dan secara pribadi bertanggung jawab penuh pada tindakan; (6) menunjukkan *sense of purpose*; dan (7) meneladani ketekunan alam semesta.

Berdasarkan teori di atas, ada kecocokan dengan beberapa pendapat ahli tersebut. Karena inti dari *idealized influence* seorang kepala sekolah harus menjadi model atau figur bagi guru-guru dalam bertindak jujur, memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan tugas, lebih mementingkan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, dan mendapatkan kepercayaan serta pengakuan dari bawahan. Dengan demikian kepala sekolah akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap anggota dan dapat menggerakkan semua anggota, untuk sama-sama mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Dengan demikian, bisa dipastikan bahwa gaya kepemimpinan semacam ini akan mampu membawa kesadaran pengikut (*followers*) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan atau relasi yang bersinergi, kebertanggung jawaban, kepedulian edukasional, dan memiliki nilai moral (*moral values*). Ciri keunikan kepemimpinan transformasional, bahwasannya seorang pemimpin akan tampil sebagai sosok yang menjadi panuta dan akan membawa komponen organisasi pendidikan pada idealisme tingkat tinggi sebagai bentuk dari perwujudan idealitas kepemimpinannya. Kondisi ini akan memunculkan suatu implikasi pada diri komponen organisasi pendidikan akan pentingnya mencapai tujuan kolektif.⁶⁵

Kepemimpinan pada tataran ini, erat kaitannya dengan kharisma dari seorang pemimpin yang menjadi bagian substantif untuk “memengaruhi” komponen organisasi pendidikan dengan *taken for granted*. Kedua entitas tersebut merupakan

⁶⁴ Bass, B. M. & Avolio, B.J. (1994). “*The implication of transactional and transformational leadership*” : 1994 and beyond. *Journal of European industrial Training*. 203

⁶⁵ Setiawan Agus Bahar & Muhith. *Leadership Transformatif*. (Bandung: Alfabeta.2013), hlm.155

suatu bagian yang utuh dan tidak dapat dipisahkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan kharismatik yang dapat menginspirasi para komponen organisasi untuk memengaruhi pada proses idealitas organisasi.⁶⁶

2. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni, MTs Darul Fitri, dan MTs Persis 160 Kecamatan Leles Kabupaten Garut Dalam Memberikan Motivasi Inspiratif

Dimensi *Inspirational motivation* merupakan salah satu perilaku pemimpin disuatu lembaga yang selalu menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku komponen organisasi pendidikan dan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan demikian, pemimpin transformatif mencoba untuk mengidentifikasi peristiwa atau fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran, dan emosi yang luas. Perilaku tersebut diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi kemudian pemimpin itu mengartikulasikan visi yang mendorong dan memberi inspirasi pengikutnya⁶⁷

Temuan dilapangan hal senada juga dikemukakan oleh Balyer dalam penelitiannya yang berjudul "*Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions*" melihat kepala madrasah dapat memotivasi seluruh guru dan staf lainnya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di madrasah. "*Inspirational motivation is to motivate and inspire those around them by displaying enthusiasm and optimism, involving the followers in envisioning attractive future states, communicating high expectations, and demonstrating commitment to the shared goals. It describes managers who motivate associates to commit to the vision of the organization. Managers with inspirational motivation encourage team spirit to reach goals.*

Temuan di atas, hal senada juga dikemukakan dengan pendapat Bass dan Aviola (1994:203) dalam jurnal Tukiman & Cepi, *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume Nomor,1 2014 *inspirational motivation*, tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan

⁶⁶ Supardi (2013). *Sekolah Efektif , Konsep dasar dan Praktiknya*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2013), 97

⁶⁷ Bahar & Muhith. (2013). *Leadership Transformatif...* .163.

memerhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan *antusiasme* dan optimisme staf.

Selain itu menurut Suryanto ciri kepemimpinan transformasional *inspirational motivation* meliputi; (1) menginspirasi bawahan mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan; (2) menyelaraskan tujuan individu dan organisasi; (3) memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi; (4) menggunakan katakata yang membangkitkan semangat; (5) menggunakan simbol-simbol; (6) menampilkan visi yang menggairahkan; (7) menantang bawahan dengan standar yang tinggi; (8) berbicara optimis dan antusias; (9) memberikan dukungan terhadap apa yang perlu dilakukan; (10) memberikan makna pada apa yang dilakukan; (11) menjadi *role mode* bagi bawahan; (12) menciptakan budaya bawahan kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar; (13) menggunakan metafora, dan; (14) menjadi mentor. Ketiga belas tersebut sudah beberapa ciri yang mencangkup pada temuan peneliti sehingga dapat dikatakan bahwa kepala sekolah sudah memberikan motivasi tinggi kepada anggota sekolah, yakni dengan menerapkan nilai-nilai dan cita-cita yang tinggi selain itu mengembangkan visi, misi dan tujuan organisasi sekolah, serta meningkatkan optimis warga sekolah dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

3. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni, MTs Darul Fitri, dan MTs Persis 160 Kecamatan Leles Kabupaten Garut Dalam Memberikan Stimulasi Intelektual

Dimensi kepemimpinan transformatif mengenai *intellectual stimulation* merupakan salah satu bentuk perilaku dari kepemimpinan transformasional yang berupaya untuk meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya memengaruhi untuk memandang masalah tersebut dari perspektif yang baru untuk mencapai sasaran organisasi, meningkatkan intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara saksama.⁶⁸ Dimensi ini juga mengandung makna bahwa seorang pemimpin transformasional perlu dan mampu berperan sebagai pelopor atau penumbuhkembang terhadap ide-ide yang kreatif sehingga dapat melahirkan inovasi, maupaun sebagai pemecahan masalah (*problem solver*) yang kreatif, sehingga dapat

⁶⁸ Bahar & Muhith. (2013). *Leadership Transformatif...* 172

melahirkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi pendidikan.

Pemimpin yang mengaplikasikan dimensi tersebut berani dalam mengambil resiko dan meminta ide pengikutnya untuk membangkitkan semangat dan mendorong kreativitas pengikutnya. Visi pemimpin menjadi kerangka pikir pengikut untuk menghubungkannya dengan pimpinan, organisasi dan sesama mereka serta tujuan organisasi. Stimulasi intelektual ini meliputi : a) mempertanyakan *status quo* b) mendorong pemanfaatan imajinasi c) mendorong penggunaan intuisi yang dipadu dengan logika d) mengajak melihat perspektif baru e) memakai simbol pendukung inovasi f) mempertanyakan asumsi lama.

Berdasarkan penelitian di atas, hal senada juga dikemukakan dengan pendapat Balyer dalam penelitiannya yang berjudul “*Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers’ Perceptions*” melihat kepala madrasah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dalam diri para guru dan karyawan dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik. “*Intellectual stimulation means the leader’s consistent effort to stimulate followers to be innovative and creative as well as the leader’s effort to encourage followers to question assumptions and to reframe problems and approach them in new ways. Managers with intellectual stimulation promote critical thinking and problem solving to make the organization better*”.

Temuan dilapangan juga hal senada sesuai dengan pendapat Bass dan Avolio (1994:203) dalam jurnal Tukiman & Cepi, *Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume Nomor,1 2014 *intellectual stimulation*, yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa selalu mendorong staf untuk mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Menurut Bell dan Cheng dikemukakan bahwa *intellectual stimulation* menunjukkan pada kemampuan pimpinan untuk menstimulasi bawahan agar lebih kreatif dalam berfikir dan dapat memecahkan masalah. Pendapat lainnya dalam Hoy dan Miskel

*intellectual stimulation*⁶⁹ berkaitan dengan masalah kreatifitas, yang mana seorang pemimpin harus mampu menstimulasi anggota untuk aktif, kreatif, dan inovatif dalam segala bidang terutama yang berkaitan dengan kemajuan lembaga, sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin perlukiranya selalu berusaha untuk mengembangkan program-program baru, metode atau cara, dan strategi yang lebih baik, sehingga dapat mendorong anggota untuk kreatif dalam melaksanakan tugas atau memecahkan masalah. Pimpinan juga bersikap terbuka terhadap anggota dalam melaksanakan perubahan lembaga kearah yang lebih baik. Pendapat di atas, sudah mencakup semua penemuan peneliti dilapangan, sehingga temuan peneliti tersebut sudah sesuai. Untuk melengkapi pendapat di atas, maka menurut Suryanto dalam Asmani, menyatakan bahwa ciri kepemimpinan transformasional *intellectual stimulation* meliputi; (1) mempertanyakan *status quo*; (2) mendorong pemanfaatan imajinasi; (3) mendorong penggunaan intuisi yang dipandu dengan logika; (4) mengajak melihat prespektif baru; (5) memakai simbol-simbol pendukung inovasi; (6) mempertanyakan asumsi lama; (7) mempertanyakan tradisi usang; dan (8) mempercayakan kepercayaan yang melekat pada organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa seorang pemimpin yang mengaplikasikan dimensi *intellectual stimulation* menekankan pada stimulasi, sehingga kepala madrasah diharuskan mampu menstimulasi bawahan agar dapat mengekspresikan ide-idenya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepala madrasah mengenalkan metode atau cara-cara baru yang lebih baik, terutama dalam memecahkan masalah pada lembaga. Hal yang lainnya seorang pemimpin harus bersikap terbuka kepada semua guru dan staf serta memberikan dorongan kepada bawahan untuk mengembangkan program atau metode baru yang kemudian dapat menunjang atas kemajuan dan perkembangan lembaga.

Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinannya dalam bentuk inisiatif, kreatif, mandiri, dan profesional tentunya akan menstimulir guru untuk meneladani perilaku kepala sekolah. Mereka akan semakin berhasrat, memiliki semangat kerja yang tinggi serta berpikir positif dalam menyelenggarakan proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawab profesionalnya. Sehingga, akan terciptnya budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi terselenggaranya proses pembelajaran berkualitas di sekolah/madrasah dan bermuara pada tercapainya prestasi belajar siswa

⁶⁹ Hoy K. Wayne dan Miskel. G Cecil, *Educational Administration*, New York: The McGrawHill Companies, Inc.2008, .418

yang tinggi sebagaimana diharapkan oleh semua pemangku kepentingan sistem pendidikan

Potret kepemimpinan transformatif kepala madrasah di tiga Madrasah Tsaanawiyah Kecamatan Leles Kabupaten Garut dalam menjalankan organisasinya bervariasi, misalnya kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah Ma'arif Cilageni dengan inovasinya terciptalah sistem ICT dimana semua siswa dalam melaksanakan ulangan dengan menggunakan sistem tersebut, termasuk guru dan staf lainnya menggunakan sistem itu dalam hal keadministrasian. Adapun kepemimpinan transformatif kepala madrasah tsanawiyah Darul Fitri Leles berkat inovasi yang dikembangkannya menghasilkan suatu sumber daya manusia yang aktif tidak hanya di sekolah saja, akan tetapi aktif juga di luar sekolah dengan bergaul dan berpartisipasi dimasyarakat, serta adanya sarana yang menunjang untuk kegiatan pembelajaran dengan hadirnya ruang laboratorium yang lengkap. Sedangkan kepala madrasah tsanawiyah Persis 160 Leles dalam mengaplikasikan kepemimpinan transformatifnya yaitu dalam bidang honorarium guru atau kesejahteraan guru sangat diutamakan. Dan adanya kerjasama tempat parkir kendaraan antara pihak wisata setempat dengan Mts Persis yang hasilnya digunakan untuk kepentingan lembaga.

b. Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Al Ma'arif Cilageni, MTs Darul Fitri, dan MTs Persis 160 Dalam Memberikan Pertimbangan Kebijakan Individu

Dimensi kepemimpinan selanjutnya yaitu kepala madrasah memberikan kebijakan yang merujuk kepada pemberian tugas dan wewenang yang sesuai dengan kemampuan bawahannya, serta memberikan pelatihan-pelatihan dengan tujuan meningkatkan kualitas dari masing-masing mereka. Selain itu, kepala madrasah juga dituntut aktif untuk melakukan controlling atau kujungan kepada setiap bawahannya untuk memantau perkembangan yang terjadi

Menurut Wiyono *Individualized consideration*, pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan kepada staf. dan memberikan dukungan, perhatian, dengan sumber-sumber yang dibutuhkan, sehingga anggota melakukan yang terbaik. Temuan hasil dilapangan menunjukkan kesesuaian dengan pendapat beberapa ahli. Dalam hal ini peneliti hanya melihat dari kebiasaan kepala sekolah melalui observasi, pendapat dari berbagai pihak melalui wawancara dan

dokumentasi. Inti dari *individualized consideration*, adalah seorang pemimpin memberikan pertimbangan dan perhatian terhadap anggota secara individual yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing anggota dan memberikan peluang untuk melaksanakan tugas dan wewenang yang di sesuaikan dengan kemampuan guru dan karyawannya serta memberdayakan kemampuan profesional mereka dengan mengikuti berbagai kegiatan seperti *workshop*, pelatihan dan pendidikan yang bisa meningkatkan kualitas mereka.

Untuk melengkapi pendapat di atas, maka menurut Suryanto dalam Asmani bahwa salah satu ciri kepemimpinan transformasional *individualized consideration* meliputi; (1) merenung, memikirkan, dan mengidentifikasi kebutuhan individual; (2) mengidentifikasi kemampuan bawahan; (3) memberi kesempatan belajar; (4) mendelegasikan wewenang; (5) melatih dan memberikan umpan balik pengembangan diri; (6) mendengarkan dengan perhatian penuh; dan (7) memberdayakan bawahan.

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa seorang pemimpin dalam hal ini tentu harus melibatkan semua anggota agar terciptanya *teamwork* yang solid dan selalu memberikan peluang kepada setaip bawaha agar terus aktif, kreatif, dan menciptakan hal-hal baru terhadap perkembangan lembaga sesuai dengan visi yang telah ditentukan.

C. Penawaran Gagasan

Atas dasar penelitian yang telah dilakukan, untuk terciptanya manajemen Kepemimpinan Transformatif yang baik. Selanjutnya peneliti memberikan penawaran gagasan tentang Model Gaya Kepemimpinan Transformatif di Madrasah sebagaimana berikut ini:

1. Model gaya kepemimpinan transformatif yang *pertama* adalah pengaruh ideal, dimana seorang pemimpin mengaplikasikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kepemimpinan transformatif ini sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin di era modern ini, sebab pemimpin yang transformatif ini selalu memikirkan perubahan, perkembangan, dan kemajuan lembaganya, baik dari kualitas dan kuantitas lembaga. Demikian pula pemimpin yang transformatif ini selalu menanamkan nilai kepercayaan kepada bawahannya, memotivasi, menjadi inovator, dan bersikap terbuka dalam pengambilan keputusan serta menjalankan visi sesuai tujuan lembaganya.

2. Dimensi kepemimpinan yang *kedua* yaitu motivasi inspiratif, dimana implikasi dari kepemimpinan transformatif dalam memberikan akan berdampak bagi semua pihak, baik guru, staf, siswa, orangtua siswa, dan *stakeholder*. Dampak tersebut, diantaranya kemajuan dan perkembangan lembaga, kesejahteraan guru, loyalitas, dan solidaritas bawahan kepada kepala madrasah yang notabene secara sadar selalu mementingkan dan memikirkan perubahan pada lembaga.
3. Pemimpin transformatif yang *ketiga* yaitu stimulasi intelektual, dimana seorang pemimpin memberikan ide-ide kreatif kepada bawahannya dengan tujuan agar semua anggota menyumbangkan ide kreatifnya dan terus berinovasi dalam memajukan lembaga. Hasil dari kepemimpinan transformatif akan menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berpikir kritis, solidaritas tinggi, membangun *teamwork* yang utuh, dan mampu menjunjung visi lembaga sebagaimana mestinya. Dengan demikian akan terwujudnya suatu kesatuan yang utuh dalam roda organisasi.
4. Perilaku pemimpin transformatif yang ke *empat* yaitu pertimbangan individu, dimana seorang pemimpin memberikan peluang atau wewenang kepada setiap anggota untuk meningkatkan kualitas kemampuan dibidang akademik dan non akademik, dengan tujuan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjunjung visi lembaga.

D. Kebaruan dan Orsinalitas Penelitian

Pada tesis ini, ditemukan beberapa kebaruan dalam penelitiannya antara lain sebagai berikut: *pertama* penelitian mengenai model gaya kepemimpinan transformatif belum dilakukan di MTs Al Ma'arif Cilageni, MTs Darul Fitri dan MTs Pesis 160 Kecamatan Leles Kabupaten Garut. Sehingga penulis dapat mengungkapkan hal-hal baru temua di tiga lembaga tersebut, seperti hanya kepala madrasah yang ada di MTs tersebut menerapkan gaya kepemimpinan transformatif yang notabene selalu memperhatikan setiap anggota, bersikap terbuka, disiplin, pemberian wewenang dan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota dan selalu menjadi motivator serta inovator dalam memberdayakan anggotanya. Sehingga terciptanya visi yang transformasional yang membawa perubahan pada lembaga baik dari penerapan sistem ICT dan dijadikan sekolah percontohan disekitar madrasah yang lainnya.

Kedua, kebaruan lainnya dalam tesis ini adalah waktu penelitian. Sehingga jika ada peneliti lain yang melakukan penelitian dengan kajian yang sama yaitu model gaya kepemimpinan transformatif, maka penelitian yang dilakukan pada tesis ini adalah hasil

penelitian terkini. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketiga madraah tersebut adalah lembaga yang sudah terakreditasi dan adanya perubahan pada setiap lembaga disetaip tahunnya secara modern dan disesuaikan dengan perkembangan massa.

Ketiga, penelitian ini menggunakan teori dari ahli kepemimpinan, yaitu teori Transformasional Leadership dari Bass dan Aviola, bahwasannya teori ini tidak hanya berbicara kepemimpinan yang transformasional saja, tetapi erat kaitannya dengan manajemen, karena sejatinya seorang pemimpin harus pandai dalam semua bidang, indikator dari kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang membawa pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan kebijakan individu.

