

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI MI MUHAMMADIYAH
WANGON DAN MI MA'ARIF NU SINGASARI
KABUPATEN BANYUMAS**



TESIS

**Disusun dan Diajukan kepada Program Pasca Sarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pendidikan (M. Pd.)**

IAIN PURWOKERTO
Isnawati Miladiyah
NIM: 1423402074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**

2017

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI MI MUHAMMADIYAH
WANGON DAN MI MA'ARIF NU SINGASARI KABUPATEN
BANYUMAS**

**Isnawati Miladiyah
NIM: 1423402074**

ABSTRAK

Tesis ini membahas tentang gambaran Kepemimpinan Transformasional di MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari Kabupaten Banyumas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis usaha-usaha yang dilakukan Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari Kabupaten Banyumas dengan menggunakan teori kepemimpinan transformasional model Bass.

Metode yang digunakan metode analisis deskriptif yakni menyajikan data dengan kalimat atau bahasa untuk memperoleh keterangan yang jelas dan terperinci. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dipakai ialah: observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif Singasari Kabupaten Banyumas terejawantahkan dalam 4 i yaitu *idealized influence*, *individualism consideration*, *intellectual stimulation* dan *inspiration motivation*.

Idealized influence Kepala MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU singasari memiliki pengaruh yang sangat besar bagi para bawahan sehingga menimbulkan kharismatika. *Individualisme consideration* Kepala MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari sangat memperhatikan akan kebutuhan untuk pengembangan para bawahannya. *Intellectual stimulation* Kepala MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari selalu memberikan stimulan keilmuan kepada para bawahan. *Inspirational motivation* Kepala Madrasah MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari adalah selalu memberi motivasi yang menginspirasi bagi para bawahannya sehingga akan muncul pemimpin-pemimpin berikutnya.

Kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah dapat diperoleh satu model kepemimpinan transformasional apabila Kepala Madrasah nya: 1) taqwa kepada Allah SWT, 2) memiliki pengaruh dan dapat dibanggakan, 3) menghargai prestasi stafnya, 4) mampu berkomunikasi dengan berbagai tipe orang, 5) berani berkorban (waktu, tenaga, pikiran, materi), 6) Agen perubahan, 7) Menguasai berbagai manajemen, 8) Kompetitif, 9) Memberi wewenang, 10) Menghasilkan pemimpin berikutnya

Kata Kunci : Kepemimpinan, Transformasional, Kepala Madrasah dan Performa

TRANSFORMING LEADERSHIP IN MI MUHAMMADIYAH WANGON
AND MI MA'ARIF NU SINGASARI

Isnawati Miladiyah

NIM: 1423402074

ABSTRACT

This thesis discusses the description of Transformational Leadership in MI Muhammadiyah Wangon and MI Ma'arif NU Singasari of Banyumas Regency. The purpose of this research is to know, describe and analyze the efforts made by Head of Madrasah MI Muhammadiyah Wangon and MI Ma'arif NU Singasari of Banyumas Regency by using transformational leadership theory of Bass model.

The method used descriptive analysis method that presents data with sentence or language to obtain clear and detailed information. While the data collection techniques used are: observation, interview and documentation and questionnaire. The result of this research concludes that transformational leadership in MI Muhammadiyah Wangon and MI Ma'arif Singasari Banyumas Regency is embodied in 4 I namely Idealized influence, Individualism consideration, Intellectual stimulation and Inspiration motivation.

Idealized influence The head of MI Muhammadiyah Wangon and MI Ma'arif NU singasari have an enormous influence for subordinates, thus giving rise to charismatics. Individualism consideration The head of MI Muhammadiyah Wangon and MI Ma'arif NU Singasari is very concerned about the need for the development of his subordinates. Intellectual stimulation Head of MI Muhammadiyah Wangon and MI Ma'arif NU Singasari always provide scientific stimulation to the subordinates. Inspirational motivation Madrasah head MI Muhammadiyah Wangon and MI Ma'arif NU Singasari is always giving inspiring motivation to his subordinates so that the next leaders will emerge.

Leadership in Madrasah Ibtidaiyah can be obtained a model of transformational leadership if the principal Madrasah: 1) taqwa to Allah SWT, 2) have influence and can be proud, 3) appreciate the achievements of his staff, 4) able to communicate with various types of people, 5) (time, energy, mind, material), 6) Change agent, 7) Mastering various management, 8) Competitive, 9) Giving authority, 10) Generating the next leader.

Keywords: Leadership, Transformational, Head Master and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAC	vii
TRANSLITERASI	viii
MOTTO	xii
PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritik	11
2. Manfaat Praktis	11

	F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI MADRASAH IBTIDAIYAH	
	A. Lembaga Pendidikan	14
	1. Manajemen dan Kepemimpinan	16
	2. Muhammadiyah	17
	3. Nahdatul Ulama	21
	B. Teori-teori Kepemimpinan Pendidikan	24
	1. Pengertian Kepemimpinan	24
	2. Teori-teori Kepemimpinan	31
	3. Gaya Kepemimpinan	43
	4. Tugas dan Fungsi Kepemimpinan	49
	5. Idealitas dan Performa Kepemimpinan	55
	6. Kepemimpinan Perubahan	60
	C. Kepemimpinan Transformasional di Madrasah	61
	1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	62
	2. Ciri-ciri dan Karakteristik Kepemimpinan Transfor- masional	67
	3. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional	71
	4. Keefektifan Kepemimpinan Transformasional	73
	D. Hasil Penelitian Yang Relevan	74
	E. Kerangka Berfikir	78
BAB III	METODE PENELITIAN	

	A. Tempat dan Waktu Penelitian	82
	B. Jenis dan Pendekatan	82
	C. Data Dan Sumber Data	83
	D. Teknik Pengumpulan Data	85
	E. Tehnik Analisis Data	87
BAB IV	IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI- ONAL DI MADRASAH	
	A. Gambaran Lokasi Penelitian: MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari	90
	B. Deskripsi Hasil Penelitian: (Kepemimpinan Transformasi- onal)	
	1. MI Muhammadiyah Wangon.....	108
	2. MI Ma'arif NU Singasari.....	125
	C. Analisis dan Pembahasan.....	133
BAB V	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
	A. Kesimpulan	141
	B. Rekomendasi	143
DAFTAR PUSTAKA	145
LAMPIRAN-LAMPIRAN	149

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peran Masyarakat Dalam Pendidikan.....	59
Tabel 4.1 Pengurus Yayasan MI Ma'arif NU 1 Pageraji.....	79
Tabel 4.2 Pengurus Komite MI Ma'arif NU 1 Pageraji.....	80
Tabel 4.3 Keadaan tenaga Pendidik MI Ma'arif NU 1 Pageraji.....	81
Tabel 4.4 Tenaga kependidikan MI Ma'arif NU 1 Pageraji.....	82
Tabel 4.5 Keadaan Gedung MI Ma'arif NU 1 Pageraji.....	82
Tabel 4.6 Perlengkapan MI Ma'arif NU 1 Pageraji.....	83
Tabel 4.7 Jumlah Peserta didik MI Ma'arif NU 1 Langgongsari.....	85
Tabel 4.8 Keadaan Pendidik MI Ma'arif NU 1 Langgongsari.....	85
Tabel 4.9 Keadaan gedung MI Ma'arif NU 1 Langgongsari.....	86
Tabel 4.10 Perlengkapan MI Ma'arif NU 1 Langgongsari.....	87



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena kebangkitan lembaga pendidikan mulai menggeliat di berbagai tempat, baik di kota maupun di pelosok desa. Di satu sisi ada yang menggeliat, di sisi yang lain ada juga yang gulung tikar. Fenomena gulung tikar sebuah lembaga pendidikan tentunya berkaitan dengan beberapa faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar lembaga tersebut. Tentunya factor kepemimpinannya sangat menentukan jalannya suatu lembaga pendidikan tersebut. Akan terus atau berhentinya sebuah lembaga pendidikan salah satunya sangat tergantung pada pemimpinnya.

Berbicara masalah kepemimpinan lembaga pendidikan, terutama tentang lembaga pendidikan Islam, kita tidak dapat melepaskan diri dari kepemimpinan secara umum dan juga sejarah dari lembaga pendidikan Islam itu sendiri. Untuk itu kita perlu mengetahui tentang kedua hal tersebut.

Kita mengenal sistem permulaan pendidikan Islam Indonesia yang terdiri atas: Majelis Taklim dan halaqah, Surau-surau, Langgar atau Tajug, Pesantren. Kemudian berkembang menjadi Madrasah, TPA, TPQ, Madrasah Diniyah, Perguruan Tinggi Islam dan sebagainya.

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan merupakan hal yang sangat urgen dalam memajukan prestasi lembaga pendidikan serta untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Banyak lembaga pendidikan Islam yang muncul, tetapi ada juga sebagian yang mengalami kebangkrutan. Sehingga dibutuhkan suatu acuan bagi lembaga pendidikan Islam akan adanya model kepemimpinan yang dapat menjawab permasalahan itu.

Kepemimpinan di lembaga Pendidikan Islam ada yang berasal dari memang pemimpin itu ingin menjadi pemimpin, ada juga karena tunjukkan dari pengurus sehingga belum memiliki kesiapan yang maksimal tentang kepemimpinan. Karena pemimpin itu ada yang memang memiliki bakat karena keturunan pemimpin, ada juga orang biasa tetapi karena pengalaman kepemimpinan yang ia pelajari secara terus menerus, sehingga ia menjadi pemimpin.

Seorang pemimpin lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki keahlian sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Demikian juga di lembaga pendidikan Islam, kepemimpinannya sangat mempengaruhi akan jalannya suatu lembaga pendidikan tersebut. Akan terus atau berhentinya sebuah lembaga pendidikan salah satunya sangat tergantung oleh sosok pemimpinnya.

Kepala sekolah sebagai edukator harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah, menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga madrasah, melaksanakan model pembelajaran yang menarik, melaksanakan pembinaan mental, moral, fisik dan artistik. Sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.¹

Sebagai pemimpin pendidikan yang profesional, kepala sekolah dituntut untuk selalu mengadakan perubahan. Mereka harus memiliki semangat yang berkesinambungan untuk mencari terobosan-terobosan baru demi menghasilkan suatu perubahan yang bersifat pengembangan dan penyempurnaan, dari kondisi yang memprihatinkan menjadi kondisi yang

¹ Muwahid Shulkhan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Teras, 2013), hlm. 49-50.

lebih dinamis, baik dari segi fisik maupun akademik, seperti perubahan semangat keilmuan, atmosfer belajar, dan peningkatan strategi.²

Kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional harus memiliki visi yang jelas, memiliki gambaran holistik tentang bagaimana sekolah di masa depan ketika semua tujuan dan sasarannya telah tercapai. Fokus kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah komitmen dan kapasitas sumber daya manusia di sekolah, serta melibatkan usaha untuk melampaui kepentingan dirinya sendiri menuju usaha bersama demi tujuan kemajuan sekolah.³

Ada tiga pokok persoalan pendidikan di abad 21, yaitu: transisi dari sekolah gaya tradisional menuju sekolah abad ke 21 yang sulit dikelola, oleh sebab itu dibutuhkan kepemimpinan baru yang lebih banyak terlibat dalam memberikan dukungan kerja kepada para staf profesional, menciptakan maupun bekerja dalam jaringan, lebih mengembangkan pola organisasi yang organik ketimbang pola organisasi otoriter yang hierarkis, tujuan persekolahan, para pemimpin di dunia pendidikan harus lebih terlibat dalam upaya membentuk sekolah yang tanggap terhadap kebutuhan yang muncul dalam komunitas dan masyarakat, menurut Foster dalam Robert J Starratt para pemimpin baru harus bersifat *intelektual transformatif* (meskipun mereka harus menggunakan idiom yang aneh ini atas diri mereka sendiri), serta bagaimana mempersiapkan dan memilih para pemimpin baru.⁴

Pada awal abad ke 21, dunia pendidikan Indonesia menghadapi tiga tantangan besar yaitu: pertama, sebagai akibat dari krisis ekonomi, dunia pendidikan dituntut untuk mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, untuk mengantisipasi era global, dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing di pasar kerja global. Ketiga, sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah, perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian

² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 289-290

³ Donni Juni Priansa dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 230

⁴ Robert J Starratt, *Leaders with Vision, The Quest for School Renewal*, Triyono dan Henricus Tugimin Sasminto (terj.) (Yogyakarta: Kanisius, 2007), hlm. 11-13.

sistem pendidikan nasional sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis, memerhatikan keberagaman kebutuhan/ keadaan daerah dan peserta didik, serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat.⁵

Mohamad Ali menyebutkan bahwa ada baiknya mengkaji tentang pemikiran-pemikiran Sodik A. Kuntoro yang disebutnya dengan istilah “pendidikan transformatif”, kutipan gagasannya adalah sebagai berikut:

“Apa yang penting bagi praktik pendidikan dalam menghadapi tantangan kehidupan modern dan global ini adalah kita membutuhkan landasan paradigma pendidikan yang bersifat transformasional, bukan praktik pendidikan yang bersifat transmisif dan transaksional. Pendidikan transformatif adalah pendidikan yang membangun perubahan pada diri anak, seluruh aspek kehidupan dirinya, perasaan, emosi, pikiran nilai-nilai, dan kepribadiannya yang mendorong untuk perbaikan kehidupan. Kegiatan pendidikan dan kegiatan belajar pada dasarnya adalah tidak terpisahkan dari dorongan untuk hidup dan perjuangan untuk dapat hidup, maka dalam diri anak selalu terdapat dorongan untuk belajar untuk mempertahankan kehidupannya.” (Kuntoro, 2011).”

Menurut pandangan Sodik A. Kuntoro, kehadiran pendidikan transformatif dirasakan semakin mendesak sebagai strategi mengentaskan kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan masyarakat dan bangsa Indonesia.⁶

Menurut Tobroni, Bangsa Indonesia yang sedang mengalami perubahan cepat dan ingin segera menjadi bangsa maju dengan tingkat kesejahteraan dan kenyamanan tertentu mengharuskan adanya kepemimpinan yang transformatif. Apa itu transformasional? Transformasional secara istilah berinduk dari kata “*to transform*” yang bermakna mentransfer atau mengubah nilai, mindset, kemampuan, kewenangan dari sebagai pengikut menjadi pemimpin. Seorang pemimpin transformasi selalu berusaha mentransfer nilai-nilai kepemimpinan yang dimiliki, mindset sebagai pemimpin, kewenangannya sebagai pemimpin kepada bawahan atau pengikut agar bawahan atau pengikut mampu berperan sebagai pemimpin baik bagi diri sendiri, dalam menjalankan

⁵ Rusdiana, *Kebijakan Pendidikan dari Filosofi ke Implementasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hlm. 217

⁶ Mohamad Ali, *Menyemai Sekolah Bertaraf Internasional, Refleksi Modal Sosial dan Modal Budaya*, (yogyakarta: Gramasurya, 2012), hlm66. 163-1

tugas maupun bagi orang lain. Bagi seorang pemimpin transformasional, memimpin para pemimpin akan lebih mulia, lebih hebat dan lebih berhasil daripada memimpin pengikut. Karena itu tugas pemimpin transformasi bukan melanggengkan hubungan pemimpin-pengikut atau atasan-bawahan, melainkan mengubah dan menciptakan para pemimpin baru di semua lini.⁷

Menurut Rhenald Kasali, kita perlu pemimpin perubahan yang mempunyai visi besar. Memiliki visi yang jauh ke depan. Kita memerlukan pemimpin yang mampu menyiapkan SDM-SDM yang cepat beradaptasi dan responsif dalam menghadapi perubahan.⁸

Indikator dari kepemimpinan transformasional adalah tergantung kepada sikap, nilai, dan keterampilannya. Menurut Yukl, pemimpin transformasional yang efektif mempunyai atribut-atribut sebagai berikut: mereka melihat diri mereka sendiri sebagai agen perubahan, pengambil resiko yang berhati-hati, yakin pada orang-orang dan sangat peka terhadap kebutuhan-kebutuhan mereka, mampu mengartikulasikan sejumlah nilai inti yang membimbing perilaku mereka, fleksibel dan terbuka terhadap pelajaran dan pengalaman, mempunyai keterampilan kognitif, memiliki keyakinan pada pemikiran yang berdisiplin dan kebutuhan akan analisis masalah yang hati-hati, dan mempunyai visi yang mempercayai intuisi mereka.⁹

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah “pimpinan yang mampu membangun perubahan dalam tubuh organisasi sekolah sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dengan memberdayakan seluruh komunitas sekolah melalui komunikasi yang terarah, agar para pengikut dapat bekerja lebih energik dan terfokus, sehingga pengajaran dan pembelajaran menjadi bersifat transformasional bagi setiap orang. Kepemimpinan transformasional memiliki indikator: Pembaru, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan,

⁷ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership, Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm.xv.

⁸ Rhenald Kasali, *Change Leadership Non-Finito, Masa Depan Ada di Tangan Pemimpin Yang Mampu Mengubah Constraint menjadi Kesempatan*, (Jakarta Selatan: Mizan,Cet. III, 2016), 373.

⁹ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan, Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka cipta, 2009), hlm. 55

mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuannya terus-menerus, dan mampu menghadapi situasi yang rumit.

Kepemimpinan transformasional mengandung makna sifat-sifat pemimpin/ kepala sekolah yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, contohnya mengubah motif berprestasi menjadi prestasi riil yang semuanya bergerak dari status quo ke dinamisasi organisasi, berupaya membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan yang tidak hanya menjadi slogan yang bersifat verbalistik an sich, akan tetapi menjadi spirit substansial dalam organisasi/ lembaga pendidikan.¹⁰

Ada beberapa sekolah yang sudah menerapkan kepemimpinan transformasional, dan dengan kepemimpinan tersebut sekolah mencapai tingkat keefektifan yang cukup tinggi. Jan Pieter telah mengadakan penelitian dengan judul Keefektifan Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Yogyakarta.¹¹

Di kabupaten Banyumas, Priyanto mengadakan penelitian 3 kepala sekolah SMP swasta dengan judul Karakteristik Kepemimpinan Sekolah Islam (Studi Multikasus pada SMP Al Irsyad Al Islamiyyah, SMP Muhammadiyah 1 dan SMP Ma'arif NU 1 Purwokerto), dan ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang transformasional adalah kepala SMP Al Irsyad Al Islamiyyah.

Berdasar lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007 tanggal 23 Mei 2007 Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah yaitu tentang Kepemimpinan sekolah/ madrasah disebutkan bahwa setiap sekolah/ madrasah dipimpin oleh seorang kepala sekolah/ madrasah. Kepala sekolah/ madrasah memiliki kemampuan

¹⁰ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan, Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka cipta, 2009), hlm. 55

¹¹ Jan Pieter, *Keefektifan Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Yogyakarta* Tesis, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2006), 110

memimpin, yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.¹²

Dalam Al Qur'an di kenal dengan perspektif kepemimpinan pendidikan gabungan (posisi tengah antara sakral dan profan), yaitu bebas dalam mengembangkan kreatifitas rasio akal pikiran manusia yang bebas dengan norma-norma yang berorientasi pada kemaslahatan bersama dengan mengacu kepada ajaran langit yang sakral, sehingga tercipta komunikasi dan kreatifitas yang tinggi berdasarkan akhlakul karimah.¹³

Madrasah pernah mengalami masa di mana masyarakat belum memahaminya sebagai lembaga yang setara dengan sekolah-sekolah binaan departemen pendidikan, untuk itu tentunya sangat sulit untuk menghantarkan madrasah menjadi sekolah-sekolah unggulan yang sangat diminati masyarakat.

Adalah ada beberapa madrasah yang sudah diajak kerjasama oleh STAIN Purwokerto yang sekarang berganti nama menjadi IAIN Purwokerto, di antaranya adalah: MIN Purwokerto, MI Darul Hikmah Bantarsoka, MI Muhammadiyah Karanglewas Kidul, MI Muhammadiyah Pasir Lor, MIMA Pageraji, MIMA Pasir Kulon dan MIMA Pangebatan, MI Muhammadiyah Beji dan MIMA NU Beji. Dari MI-MI tersebut tentunya memiliki kelebihan masing-masing. Di samping itu juga sudah bermunculan MI-MI yang lain yang berprestasi di bidang yang lain. Dan ada 2 MI yang akan penulis angkat dalam tesis ini yaitu: MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari karena kedua MI tersebut memiliki banyak perubahan dan keunggulan.

Untuk menuju madrasah yang unggul diperlukan adanya kepala madrasah yang transformasional, karena di abad 21 ini, apabila madrasah masih biasa-biasa saja pasti akan menghadapi kegagalan atau kebangkrutan di

¹² Tim Redaksi Nuansa Aulia. *Himpunan Perundang-undangan RI tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 beserta penjelasannya. dilengkapi Peraturan Perundangan yang Terkait* Cet. VII. Bandung: Nuansa Aulia, 2012.

¹³ Hefniy Rozak, *Kepemimpinan Pendidikan dalam Al Qur'an: Tinjauan Sakralitas, Profanitas dan Gabungan*, (Yogyakarta: Teras, 2014), hlm. 201

masa depan. Kalau ditelusuri satu persatu pasti nantinya masing-masing kepala madrasah, terutama madrasah Ibtidaiyah memiliki model-model kepemimpinan yang berbeda-beda.

Di era transformatif sangat dibutuhkan seorang kepala madrasah yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional, karena apabila mempertahankan model lama yang lebih banyak mengedepankan otoritas dan *status quo*, hal ini semakin memberikan dampak buruk bagi dunia pendidikan.

Di Madrasah Ibtidaiyah sebuah kepemimpinan transformasional masih belum dikenal secara luas, karena istilah tersebut juga belum begitu terkenal, masih banyak yang menggunakan kepemimpinan secara apa adanya atau lebih mempertahankan kepemimpinan konvensional.

Dengan Ilmu dan teknologi yang semakin canggih, menuntut seorang pimpinan untuk memiliki kemampuan melampaui para bawahannya, sehingga di Madrasah Ibtidaiyah dibutuhkan seorang kepala madrasah yang terbuka terhadap ilmu, selalu mencari ilmu dan memberikan semangat serta motivasi kepada para bawahannya.

Menurut data awal yang penulis peroleh dari kepala MI Muhammadiyah Wangon yaitu Bapak Samsuri S.Pd.I dalam wawancara dengan beliau pada hari Sabtu tanggal 27 Juni 2016, dan ditemukan indikasi bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki model kepemimpinan transformasional.¹⁴

Pada tahun pelajaran 2013/2014 MI Muhammadiyah Wangon dinyatakan sebagai peraih juara Sekolah/ Madrasah Berprestasi tingkat kabupaten Banyumas yang diadakan oleh Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Banyumas, dan Rintisan MBS di kabupaten Banyumas.¹⁵

Kemudian wawancara dengan kepala MI Maarif NU Singasari yaitu Bapak Al Amin, M. Pd.I pada tanggal 28 Juni 2016 ditemukan beberapa indikasi bahwa kepemimpinan di MI Ma'arif Singasari memiliki model

¹⁴ Hasil wawancara penulis dengan Bapak Samsuri S. Pd.I, tanggal 27 Juni 2016 pukul 09.00-11.00

¹⁵ SK dari Majelis Dikdasmen kabupaten Banyumas

kepemimpinan transformasional.¹⁶ Pada tahun 2014/2015 MI Ma'arif NU Singasari dijadikan salah satu pilot proyek Kurikulum 2013 di kabupaten Banyumas untuk kategori MI bersama MIN Purwokerto dan MI Ma'arif NU Pageraji.¹⁷

Menurut penulis, meskipun kedua MI tersebut berstatus swasta dan jauh dari kota Purwokerto ternyata kepala madrasahnya luar biasa, selalu dapat mengikuti perubahan yang ada di era globalisasi ini, selalu antusias dan menjadi agen perubahan yang tetap berpedoman dengan nilai-nilai Islam.

Berangkat dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat Tesis ini dengan judul Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Wangon dan Madrasah Ibtidaiyah Maarif NU Singasari Kabupaten Banyumas.

B. Fokus Penelitian

Untuk memudahkan memahami judul tesis yang akan dibahas, maka perlu penulis jelaskan penegasan istilah-istilah dan masalah dalam judul di atas sehingga dapat lebih sistematis dan terarah. Adapun fokus penelitian yang perlu penulis jelaskan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional secara leksikal istilah terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi.¹⁸ Adapun istilah transformasional atau

¹⁶ Hasil wawancara penulis dengan Bapak Al Amin, M. Pd.I, tanggal 28 Juni 2016 pukul 09.00-11.00

¹⁷ SK Madrasah Pilot Projek Madrasah Kurtilas 2013.

¹⁸ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta : Teras, 2009), 168.

transformasi bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya).¹⁹

Menurut Kathy S. Stolley dalam Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith menyatakan:

“Transformational leaders use enthusiasm and optimism to inspire others. They encourage innovation and creativity. They exhibit characteristics that others can identify with, trust, and follow. Transformational leaders also focus on mentoring others as leaders. Artinya, kepemimpinan transformasional mampu menggunakan kekuatan optimisme dan antusiasme untuk mempengaruhi dan mendorong organisasi ke arah perubahan untuk mewujudkan visi dan misi dan tujuan organisasi pendidikan.

Kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut. Para pengikut merasa adanya kepercayaan, kesetiaan, hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pemimpin mentransformasikan dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri.

Menurut Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, Kepemimpinan transformasional berusaha mendorong, memfasilitasi dan memberi penguatan agar pengikutnya dapat beraktualisasi diri, serta menemukan hakikat dirinya dalam organisasi pendidikan. Pemberian ruang ini dimaksudkan sebagai pola “pemanusiaan” bagi seluruh komponen organisasi pendidikan.²⁰

Menurut Bass dalam Bahar Agus Setiawan, ada empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, yakni: *idealized influence*

¹⁹ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 1209.

²⁰ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership, Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 178.

(pengaruh yang diidealkan), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), *individual consideration* (kepedulian secara perorangan), dan *inspirational motivation* (motivasi yang inspirasional).

Dalam pembahasan ini penulis akan membahas tentang empat ciri pemimpin transformasional yaitu *idealized influence*, *individualism consideration*, *intellectual stimulation* dan *inspirational motivation*.

2. MI Muhammadiyah Wangon

MI Muhammadiyah Wangon beralamat di Jl. Kauman No. 12 Wangon, merupakan madrasah swasta di bawah naungan organisasi Islam Muhammadiyah Kabupaten Banyumas. Pada saat ini dipimpin oleh Bapak Samsuri, S.Pd.I, seorang PNS yang sedang melanjutkan pendidikannya di Pascasarjana IAIN Purwokerto.

3. MI Ma'arif NU Singasari

MI Ma'arif NU Singasari beralamat di Jalan Desa Singasari RT 01/06 merupakan sekolah swasta di bawah naungan organisasi Islam Nahdhatul Ulama Kabupaten Banyumas. Pada saat ini dipimpin oleh Bapak Al Amin, M.Pd. I, seorang Non PNS yang sudah menyelesaikan S2 di IAIN Purwokerto.

Jadi fokus penelitian yang akan penulis lakukan adalah meneliti tentang kepemimpinan transformasional di MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari, meliputi empat hal yaitu pengaruh yang diidealkan, perhatian individu, stimulasi intelektual dan motivasi yang inspirasional.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah dirumuskan sebagai berikut:

Bagaimana implementasi Kepemimpinan Transformasional?



D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan transformasional di MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari Kabupaten Banyumas

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan Manajemen Pendidikan Islam tentang Kepemimpinan Transformasional khususnya di tingkat Madrasah Ibtidaiyah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepala sekolah/ lembaga pendidikan Islam

Sebagai masukan terhadap pengembangan strategi sekolah/ lembaga pendidikan Islam

b. Bagi pengembangan pengetahuan pendidikan

Menambah pengetahuan dan wawasan serta memahami pentingnya kepemimpinan transformasional bagi pengembangan pendidikan

c. Bagi instansi pendidikan

Menambah masukan dan peningkatan lembaga dan instansi pendidikan dalam mengembangkan lembaga khususnya bidang kepemimpinan pendidikan Islam.

d. Bagi Mahasiswa

Untuk dijadikan bahan referensi dan menambah wawasan, pengetahuan tentang model kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam.

F. Sistematika Penulisan

Guna mempermudah pembaca dalam memahami tesis ini maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:



Bab Kesatu : berisi tentang Pendahuluan, yang terdiri atas latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, serta sistematika penulisan tesis.

Bab Kedua : merupakan kajian teori yang berisi tentang Kepemimpinan Transformasional, Hasil Penelitian yang Relevan dan Kerangka Berpikir.

Bab Ketiga : menguraikan tentang Metode Penelitian, yang terdiri atas: tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan, data dan sumber data/ subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan Pemeriksaan Keabsahan Data.

Bab Keempat: menguraikan gambaran umum tentang MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari yang terdiri atas Profil setting penelitian meliputi: tinjauan historis, letak geografis, struktur organisasi, keadaan guru, profil sekolah dan Temuan Penelitian meliputi temuan penelitian sub fokus 1, sub fokus 2, sub fokus 3, dan seterusnya, seterusnya adalah berisi tentang pembahasan temuan penelitian. Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan tentang Kepemimpinan Transformasional di MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari.

Bab Kelima: Penutup yang meliputi : Simpulan dan Saran.

Pada bagian akhir penulisan Tesis, penulis mengemukakan tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari data yang penulis dapatkan di MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif Singasari dapat disimpulkan bahwa:

1. *Idealized influence*, Samsuri dan Al Amin sebagai kepala Madrasah Ibtidaiyah adalah merupakan sosok yang ideal, memiliki kemampuan: Memberi contoh atau suri tauladan yang baik, dipercaya sebagai pemimpin, mampu memenangkan jiwa dan membangun kharisma yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri guru, staf dan pegawai serta menunjukkan perilaku yang dapat membanggakan para bawahannya.
2. *Individualisme consideration*, Kepala MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari mau mendengarkan dengan penuh perhatian segala masukan dari guru dan karyawan. Memberikan perhatian secara khusus kepada kebutuhan guru, staf, dan pegawai lainnya untuk berprestasi. Samsuri dalam menghargai guru yang berprestasi dengan cara pemberian ucapan dan dipromosikan lewat koran dan facebook dan juga kepada masyarakat, serta memperhatikan permasalahan guru kemudian dipecahkan, tidak menyampaikan kesalahan guru di depan teman-temannya. Al Amin banyak kontemplasi dalam mengendalikan emosi dan memecahkan masalah.
3. *Intellectual simulation*, Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Wangon yaitu a) membagi penanggungjawab program. b) Samsuri berMOU dengan pemerintah, perbankan, alumni, dikdasmen Muhammadiyah, guru dan masyarakat.

Sedangkan Kepemimpinan Kepala MI Ma'arif NU Singasari, a) beliau menugaskan beberapa guru untuk menjadi wakil kepala bidang kurikulum, kesiswaan dan sarana prasarana. b) kepala madrasah dalam kemampuan berkomunikasi dengan berbagai tipe orang, hal ini dapat dibuktikan Al Amin mampu berkiprah di segala lini baik di Al Ma'arif, UNU, SD Ma'arif.

4. *Inspirational motivation* (motivasi yang menimbulkan inspirasi), Kepala MI Muhammadiyah Wangon dan Kepala MI Ma'arif NU Singasari memberikan tantangan agar guru lebih kreatif dalam bekerja, dengan tantangan tersebut guru terpacu untuk mengembangkan dirinya. Kepala madrasah juga banyak memberikan memotivasi agar guru tidak mudah putus asa.

Dari empat hal di atas, dapat disimpulkan bahwa saat ini dibutuhkan perombakan model kepala madrasah yang *status quo* menjadi kepemimpinan yang memberdayakan, yang mampu berpikir cepat, melakukan terobosan-terobosan, tetap bijaksana, serta selalu mau mencari ilmu. Jadi, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan mencetak bawahannya untuk mengaktualisasikan dirinya semaksimal mungkin dengan antusias yang besar dan siap untuk menjadi pemimpin di lembaga masing-masing sesuai apa yang dialami ketika bersama-sama dengan kepala madrasah yang transformasional.

Kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyah dapat diperoleh satu model kepemimpinan transformasional yang religius apabila Kepala Madrasah nya: 1) taqwa kepada Allah SWT, 2) memiliki pengaruh dan dapat dibanggakan, 3) menghargai prestasi stafnya, 4) mampu berkomunikasi dengan berbagai tipe orang, 5) berani berkorban (waktu, tenaga, pikiran, materi), 6) Agen perubahan, 7) Menguasai berbagai manajemen, 8) Kompetitif, 9) Memberi wewenang, 10) menghasilkan pemimpin berikutnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan, maka didapatkan penguatan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang ada di MI Muhammadiyah Wangon dan MI Ma'arif NU Singasari dengan ciri yang berbeda.

Oleh karena itu, para kepala madrasah sudah seyogyanya untuk mau mempelajari maupun mempraktekkan model kepemimpinan transformasional.

Untuk itu, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada lembaga pendidikan madrasah bersama-sama dengan yayasan untuk:
 - a. tidak membedakan antara kepala Madrasah yang PNS dengan Non PNS di sekolah/madrasah swasta ataupun negeri, karena dari yang PNS dan Non PNS bisa jadi keduanya mampu sebagai kepala madrasah transformasional, pilihlah kepala sekolah/ madrasah yang benar-benar mampu untuk melakukan terobosan-terobosan baru demi kejayaan madrasah.
 - b. Agar Lomba-lomba kepala madrasah lebih banyak diadakan untuk stimulus bagi peningkatan kepala madrasah, seperti: Kepala Madrasah Berprestasi, Kepala Madrasah Favorit, Kepala Madrasah Teladan, Kepala Madrasah Berkarakter Terbaik dan lain-lain.
 - c. hendaknya penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber pijakan bagi pengembangan lembaga pendidikan terutama madrasah agar sejajar dengan lembaga pendidikan lain, bahkan melampauinya.
2. Kepada Para Kepala Madrasah untuk:
 - a. Mengadakan studi banding ke sekolah-sekolah yang sudah bagus kualitasnya dan sebagai pusat percontohan
 - b. Mengadakan MOU dengan dunia usaha dan lembaga pendidikan tinggi
 - c. Mengadakan tukar menukar siswa/ guru dengan sekolah terkenal baik di negara sendiri maupun negara lain
 - d. Mempraktekkan kepemimpinan transformasional di madrasah nya

- e. Mengadakan pelatihan-pelatihan bagi guru untuk meningkatkan keprofesionalannya
3. Kepada para guru, hendaklah dapat menggunakan kesempatan yang diberikan oleh kepala madrasah dengan maksimal dalam mengekspresikan bakat dan minat serta tanggung jawab yang diembannya, sehingga menjadi guru-guru yang profesional serta sebagai calon-calon pemimpin berikutnya.
4. Kepada masyarakat, hendaknya menyadari betapa pentingnya sebuah madrasah dan dibutuhkannya kepemimpinan transformasional di masa kini dan yang akan datang, sehingga dibutuhkan dukungan masyarakat.

Dari yang penulis paparkan di atas dapat kita ketahui bahwa untuk menjadi kepala madrasah ini tidak semudah membalikkan telapak tangan, tetapi membutuhkan tenaga dan pikiran, juga materi yang besar. Tetapi hal ini sudah seharusnya tidak menjadi ketakutan bagi guru untuk menjalankannya apabila ditunjuk sebagai kepala madrasah, justru menjadi tantangan yang harus dilewatinya untuk dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu di negara Indonesia ini, sehingga menurut penulis sangat dibutuhkan pemimpin transformasional.

Tiada gading yang tak retak, sebagai manusia penulis menyadari tidak ada kesempurnaan bagi manusia. Hanya Allah SWT yang Maha Sempurna. Oleh karena itu, apabila dalam penulisan tesis ini banyak kesalahan mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Mudah-mudahan apa yang penulis paparkan dapat menjadi rujukan bagi dunia pendidikan pada umumnya, dan pendidikan Madrasah pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohamad. *Menyemai Sekolah Bertaraf Internasional, Refleksi Modal Sosial dan Modal Budaya*, Yogyakarta: Gramasurya, 2012.
- Ancok, Djameludin. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Albarobis, Muhyidin. *Kepemimpinan Pendidikan, Mengembangkan Karakter, Budaya, dan Prestasi Sekolah di Tengah Lingkungan yang Terus Berubah*, Yogyakarta: Insan Madani, 2012.
- Anderson, Terry D. *Transforming Leadership: Equipping Yourself and Coaching Others to Build the Leadership Organization*, (Washington: St. Lucie Press), page. 53.
- Arifin. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Teras, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Asy'ari, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Al Hikmah 2 Benda Sirampog Kabupaten Brebes*, Tesis: Purwokerto, IAIN Purwokerto, 2015
- Bass , Bernard M& Ronnald e.Reggio, *Transformational Leadership*, (London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2006), E-book (diakses 18 November 2017)
- Danim, Sudarwan dan Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009.
- Danim, Sudarwan, *Menjadi Komunitas Belajar, Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, Jakarta, Bumi Aksara, 2003.
- Djamal, M. *Paradigma Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

- Efendi, Nur. *Islamic Educational Leadership, Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Parama Publishing, 2015.
- Fullan, Michael. *The Challenge of School Change, A Collection of Articles*, America: IRI/ SkyLight Taining and Publishing, 1997.
- Hariwijaya, *Metodologi dan Penulisan, Skripsi, Tesis dan Disertasi untuk Ilmu Sosial dan Humaniora*, Yogyakarta: Parama Ilmu, 2007.
- Kasali, Rhenald. *Change Leadership Non-Finito, Masa Depan Ada di Tangan Pemimpin Yang Mampu Mengubah Constraint menjadi Kesempatan*, Jakarta Selatan: Mizan, Cet. III, 2016.
- Ma'mur Asmani, Jamal. *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah: Panduan Lengkap dan Praktis bagi Pelaku Dunia Pendidikan*, (Jogjakarta: Diva Press, 202), hlm. 62-74
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : Rosdakarya, 2011.
- Murtie, Afin & Team. *Mentality is Everithing: 10 Mental Pemimpin Tangguh*, Yogyakarta: Scritto Books Publisher, 2014.
- Nasution, S. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Pieter, Jan. "Keefektifan Pelaksanaan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Yogyakarta" Tesis, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2006.
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam (Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam)*, Jakarta: Erlangga, 2007.
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan, Konsep dan Aplikasi*, Purwokerto: STAIN Press, 2010.
- Raihani. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: LkiS, 2012.

- Rozak, Hefniy. *Kepemimpinan Pendidikan dalam Al Qur'an: Tinjauan Sakralitas, Profanitas dan Gabungan*, Yogyakarta: Teras, 2014.
- Rusdiana, *Kebijakan Pendidikan dari Filosofi ke Implementasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Said, Mas'ud. *Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*, Malang: Maliki Press, Cet. II, 2010.
- Sallis, Edward. *Total Quality Managemen in Education*, London: British Library, 1993.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith. *Transformational Leadership, Illustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Shulkhan, Muwahid. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Teras, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung, Alfabeta: 2012.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta : Teras, 2009.
- Sunardi, Dono, *The Breakthrough Company, Bagaimana Perusahaan Biasa menjadi Pelaku Bisnis Luar Biasa*. Keith R. McFarland (terj.) Jakarta: Serambi, 2009.
- Terry, George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Tim Redaksi. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Tim Redaksi Nuansa Aulia. *Himpunan Perundang-undangan RI tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 beserta penjelasannya. dilengkapi Peraturan Perundangan yang Terkait* Cet. VII. Bandung: Nuansa Aulia, 2012.

Triyono dan Henricus Tuginin Sasmino, *Menghadirkan Pemimpin Visioner, Kiat Menegaskan Peran Sekolah*. Robert J Starrat (terj.) Yogyakarta: Kanisius, 2007.

Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta Barat: Indeks, Cet. VII, 2015

