

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka menghadapi persaingan global. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang paling efektif adalah melalui pendidikan. Pendidikan tidak akan melahirkan sumber daya yang berkualitas apabila pendidik dan tenaga kependidikannya tidak berkualitas. Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan yang berperan dalam pembentukan sumber daya manusia. Peran guru dalam pendidikan tidak terbatas dalam proses pembelajaran, tetapi sebagai informator, motivator, fasilitator, mediator, inisiator, dan evaluator.

Kalau kita masukkan dalam organisasi, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kepemimpinan ini merupakan suatu yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, tanpa adanya seorang pemimpin dan cara kepemimpinannya yang baik sebuah organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Tugas utama pemimpin dalam organisasi yaitu bagaimana pemimpin dapat memberikan arahan, pembagian tugas sesuai dengan kemampuan bawahan dalam bidangnya masing-masing serta dapat memberikan motivasi secara berkesinambungan kepada para bawahan sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut dapat tercapai. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai

Dalam berbagai bidang kehidupan banyak ditemui pemimpin-pemimpin yang sebenarnya kurang layak mengemban amanah kepemimpinannya. Demikian halnya dalam pendidikan, tidak sedikit pemimpin-pemimpin pendidikan karbitan atau amatiran yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas tentang lembaga pendidikan atau sekolah yang dipimpinnya. Hal ini tentu saja perlu penanganan yang serius, karena kepemimpinan pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam membangun sekolah efektif.¹

Pemimpin tidak hanya seorang manajer, ia juga harus membangun mental, moral, spirit, dan kolektivitas kepada jajaran bawahannya. Seorang pemimpin seyogyanya tidak hanya menggunakan aturan tertulis, tapi juga sikap perilaku, sepak terjang, dan keteladanan dalam melakukan agenda transformasi kearah yang lebih baik.²

Tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang dianggap urgen dalam memahami dan mengimplementasikan kinerja dalam suatu organisasi. Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam sebuah organisasi, kepemimpinan yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang atau personel kearah tujuan yang dicita-citakan. Kepemimpinan begitu kuat mempengaruhi kinerja organisasi sehingga rasional apabila keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan karena kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak membuat strategi pendidikan yang adaptif terhadap perubahan.

Konsep kepemimpinan selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu dimana seorang kepala madrasah dan sekolah harus terus menerus melakukan

¹ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2011), h. 17.

² Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan kepemimpinan Pendidikan Profesional: Panduan Quality Control Bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan*, (Yogyakarta: Diva Press, 2009), cet.ke-1, h.91.

penambahan terhadap kemampuan yang dimilikinya agar kemampuan yang dimilikinya selalu bertambah dalam berbagai bidang. Dengan kemampuan yang selalu bertambah yang dimiliki kepala madrasah dan sekolah ini diharapkan agar madrasah dan sekolah yang ia pimpin lebih menunjukkan kemajuannya dalam berbagai bidang sesuai dengan tujuan yang telah dibuat. Karena kemajuan atau kemunduran yang dialami oleh suatu madrasah dan sekolah tidak luput dari kemampuan kepala madrasah dan sekolah mengelola madrasah dan sekolah tersebut.

Kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan masalah kepala madrasah dan sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah dan sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental kepala madrasah dan sekolah merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasi dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan sebagai kelompok. Perilaku kepala madrasah dan sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah dan sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.³

Salah satu model kepemimpinan ideal yang ditawarkan dalam lembaga pendidikan adalah model kepemimpinan transformasional, yaitu suatu karakter kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan pada tataran nilai. Pemimpin dan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu memtransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; mempelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun team work yang solid; membawa

³ *Ibid*, E. Mulyasa, *Manajemen dan...* ,h.

pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi. Model kepemimpinan transformasional berorientasi kepada proses membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut.

Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin tersebut mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan: (a) membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan. (b) mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri dan (c) mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

*It was originally believed that there were three components to transformational leadership: charismatic-inspirational, intellectually stimulating, and individually considerate.*⁴ Kutipan dalam buku “*Transformational leadership*” di atas menggambarkan bahwa awalnya diyakini ada tiga komponen untuk kepemimpinan transformasional: karismatik-inspirasional, merangsang secara intelektual, dan saling memperhatikan secara individual. Seorang kepala madrasah dan sekolah dapat dikatakan menerapkan kepemimpinan transformasional jika dia

⁴ Bernard M. Bass, Ronald E. Riggio, *Transformational leadership*, (Second Edition), Mahwah, New Jersey, London, 2006, h. 20.

mampu mengubah energi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah.

Ketidak maksimalan kinerja guru antara lain dipicu oleh tidak jelasnya konsep dan penerapan mutu terpadu di madrasah-madrasah dan sekolah-sekolah yang diterapkan oleh kepala madrasah dan sekolah. Selama ini, pihak otoritas madrasah dan sekolah kerap kali berbicara tentang mutu pendidikan, tetapi mereka tidak paham konsep dan paparan manajemen mutu terpadu, sesuai dengan salah satu standar nasional yaitu standar pengelolaan yang dapat dijadikan *good will* untuk mencapai mutu yang diterapkan. Akibatnya output yang dihasilkan oleh madrasah-madrasah dan sekolah-sekolah tidak bermutu. Hal ini dikarenakan kepala madrasah dan sekolah sebagai motor penggerak bagi sumber daya madrasah dan sekolah terutama guru-guru dan staf madrasah dan sekolah. Peranan kepala madrasah dan sekolah sangat besar dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan madrasah dan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah dan sekolah itu sendiri.

Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di kota Banjarmasin memiliki keberagaman dalam kepemimpinan kepala madrasah dan sekolahnya. Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa fenomena terdapat fenomena kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan sekolah dalam memimpin madrasah dan sekolah belum seperti yang diharapkan seperti sebagian guru masih merasa tidak puas dengan kinerja dan kepemimpinan kepala madrasah dan sekolahnya, guru merasa belum diperhatikan kebutuhannya, guru belum termotivasi untuk berbuat

lebih maksimal, guru yang terindikasi memiliki motivasi rendah terlihat dari guru tidak tepat waktu memberikan tugas dan keterlambatan datang ke madrasah dan sekolah, sebagian kepala madrasah dan sekolah sudah merasa puas apabila guru memiliki perangkat pembelajaran dan mampu meluluskan siswanya 100%, meskipun nilai kelulusan yang diperoleh masih sebatas nilai minimal. Fenomena di atas mengindikasikan bahwa kinerja dan organisasi madrasah dan sekolah masih belum optimal seperti yang diharapkan.

Fenomena di atas mengindikasikan bahwa kinerja dan organisasi madrasah dan sekolah masih belum optimal seperti yang diharapkan, sehingga ada dugaan penulis bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan sekolah dapat menumbuhkan kinerja dan organisasi sekolah pun juga belum terkondisi sebagaimana mestinya.

Penulis melakukan penelitian tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan sekolah dari dalam buku "*Transformational leadership*" sebagai pedoman dalam penelitian ini yaitu yang berbunyi *have identified the components of transformational leadership. Descriptions of the components of transformational leadership are presented in the following sections: (1) Idealized Influence (II), (2) Inspirational Motivation (IM), (3) Intellectual Stimulation (IS), (4) Individualized Consideration (IC)*⁵ Kutipan pendapat Avolio, Bass, and Jung di atas menggambarkan bahwa telah mengidentifikasi komponen kepemimpinan transformasional. Deskripsi komponen kepemimpinan transformasional disajikan pada bagian berikut: (1) Pengaruh Idealnya, (2) Motivasi Inspirasional, (3) Stimulasi Intelektual, (4) Pertimbangan Individu. Dengan 4 komponen kepemimpinan transformasional dari Avolio, Bass, dan Jung maka akan penulis dapatkan tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah ibtidaiyah dan sekolah dasar unggul yang ada di kota Banjarmasin.

Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam setiap hal. Hal itu senada dengan pendapat Avolio & Yammarino, *transformational leadership is*

⁵ *Ibid*, Bernard M. Bass, Ronald E. Riggio, *Transformational leadership*, h. 6&7.

*important in every sector and in every setting.*⁶ Kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan setiap individu untuk menjadi aktor utama proses perubahan. Pemimpin dalam hal ini melakukan perannya dengan cara-cara strategi tertentu untuk dapat mendorong orang-orang yang dipimpinya agar mau berubah dan meningkatkan kualitas dirinya, sehingga dapat mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Individu-individu tersebut harus mau berusaha merubah dirinya sehingga berimbas positif kepada organisasinya. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Ar Ra'd ayat 11 menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan berubah nasib suatu kaum kecuali mereka mau berusaha merubah nasib mereka sendiri. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan secara individu yang dapat berdampak secara universal. Perubahan secara bersama-sama ini akan membawa imbas yang lebih luas.

Sebagaimana Fenomena tersebut sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian dari hasil observasi dilapangan yang peneliti lakukan yang penulis fokuskan pada madrasah ibtidaiyah dan sekolah dasar unggul yang ada di kota Banjarmasin yaitu MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 Sungai Kindaung Banjarmasin Utara, madrasah ini telah terakreditasi dengan peringkat A (Amat Baik) dan madrasah ini juga banyak mendapatkan prestasi akademik maupun non akademik yang penulis lihat banyak piala/penghargaan dalam kantor yang terpajang. (*Lihat lampiran 6*). SD Muhammadiyah 10 Banjarmasin, sekolah ini telah terakreditasi dengan peringkat A (Amat Baik) dan

⁶ B. J. Avolio & F. J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (pp. 109–142), Oxford, UK: JAI/Elsevier. 2002. h.

sekolah ini juga banyak mendapatkan prestasi akademik maupun non akademik yang penulis lihat banyak piala/penghargaan dalam kantor yang terpajang. (*Lihat lampiran 11*).

Kedua sekolah ini baik MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10, kepala madrasah/sekolah selaku pemimpin di lembaga tersebut memiliki kesamaan dalam meningkatkan mutu seluruh komponen sekolah terutama profesionalitas guru, kualitas siswa, fasilitas dan budaya sekolah. Kepala madrasah/sekolah senantiasa menggunakan pendekatan yang demokratis dan terbuka dengan bawahan, yaitu para guru dan staf. Kepala madrasah/sekolah juga selalu mendukung segala ide dan usulan mengenai pelaksanaan aktivitas yang baik yang berasal dari para guru dan siswa, selain itu juga kepala madrasah/sekolah yang selalu memiliki ide kreatif untuk menciptakan budaya madrasah/sekolah yang positif dan kondusif. Agar pelaksanaan program yang ada di sekolah berjalan dengan baik kepala madrasah/sekolah selalu mendukung yakni dengan memberikan fasilitas yang cukup. Upaya kedua pemimpin tersebut menunjukkan bahwa mereka menonjolkan model kepemimpinan transformasional.

Menurut teori kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak menganggap bawahannya sebagai alat atau media yang digunakan untuk mencapai tujuan sekolah. Akan tetapi kepala sekolah lebih menganggap bawahannya sebagai mitra, yaitu dimana antara kepala sekolah sebagai pimpinan dan para bawahan adalah sebuah team atau kelompok kerja. Para bawahan juga dipandang sebagai manusia yang memiliki potensi yang harus digali dan dikembangkan dengan tujuan agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam memberdayakan

para guru dan staf, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah.

Sementara itu, berdasarkan fakta-fakta yang telah dipaparkan diatas penulis menganggap penting dan merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah ibtidaiyah dan sekolah dasar unggul ini, dengan menggunakan 4 komponen kepemimpinan transformasional dari Avolio, Bass, dan Jung. dengan judul “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Sekolah Unggul (Studi Multi Kasus pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kota Banjarmasin)*”.

B. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana model kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala madrasah/sekolah pada MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10?
2. Bagaimana pendekatan sifat kepemimpinan transformasional kepala madrasah/sekolah pada MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui model kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala madrasah/sekolah di MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10.

2. Untuk mengetahui pendekatan sifat kepemimpinan transformasional kepala madrasah/sekolah pada MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu administrasi/manajemen pendidikan, terutama mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini menjadi bahan referensi bagi penelitian berikutnya yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan di madrasah/sekolah, antara lain :

- a. Bagi guru Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di Kota Banjarmasin, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan sekolah yang diharapkan menjadi pemicu untuk lebih meningkatkan kinerja guru yang tentu akan berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan prestasi madrasah dan sekolah.
- b. Bagi kepala Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di Kota Banjarmasin dapat digunakan sebagai masukan dalam pengembangan

kepemimpinan serta pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja di madrasah dan sekolahnya.

- c. Bagi Kementerian Agama Kota Banjarmasin (Pengawas dan Kasi Pendidikan Madrasah) dan Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin (Pengawas dan Kasi Pendidikan Dasar) dapat menjadi masukan yang berguna dalam pembinaan madrasah dan sekolah di wilayahnya, serta untuk menentukan kebijakan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar di Kota Banjarmasin.

E. Definisi Istilah

Penelitian ini berusaha menemukan seperti apa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan sekolah pada Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar Muhammadiyah yang unggul di Kota Banjarmasin. Definisi operasional dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menyamakan persepsi tentang pengertian/konsep penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah berbuat lebih banyak dengan rekan kerja dan pengikut daripada membuat pertukaran atau kesepakatan sederhana. Sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya agar mampu bekerja lebih dari apa yang telah terjadi tujuan sebelumnya, pemimpin juga harus dapat menyadarkan pengikutnya untuk lebih

mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan sekolah dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio yang mengajukan empat faktor kepemimpinan transformasional yang penulis pilih bagi pemimpin saat ini dan pemimpin masa depan, seperti namanya transformasional sebuah proses yang mengubah dan mentransformasikan individu. (dikenal dengan “*four I’s*”), yaitu meliputi aspek:

Idealized Influence (Pengaruh Ideal). Komponen ini mengukur sejauh mana kepala madrasah dan sekolah memberikan visi dan misi, menjadi model teladan, dapat dipercaya, menanamkan kebanggaan, serta mendapatkan respek dari kepercayaan.

Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional). Komponen ini mengukur sejauh mana kepala madrasah dan sekolah memotivasi guru untuk berkomitmen terhadap visi sekolah, menunjukkan perasaan antusias dan optimis, serta mendorong semangat tim untuk mencapai tujuan.

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual). Komponen ini mengukur sejauh mana kepala madrasah dan sekolah mendorong inovasi dan kreativitas guru (guru terdorong untuk berfikir tentang masalah lama dengan cara baru).

Individualized Consideration (Pertimbangan/kepekaan Individu). Komponen ini mengukur sejauh mana kepala madrasah dan sekolah bertindak sebagai

pelatih dan penasehat, respek terhadap keinginan dan kebutuhan individu, menerima perbedaan dan menjalin komunikasi dua arah.

2. Pendekatan sifat kepemimpinan

Dari beragam pengertian kepemimpinan tersebut maka dapat dikemukakan empat hal penting, yaitu: (1) bahwa kepemimpinan itu melibatkan orang lain, (2) kepemimpinan itu melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, (3) kepemimpinan itu menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi tingkah laku bawahan, dan (4) kepemimpinan adalah menyangkut nilai.

Pendekatan sifat Kepemimpinan kepala madrasah dan sekolah dalam penelitian ini akan diukur berdasarkan yang ada didalam buku Peter G. Northouse yang berjudul "*Kepemimpinan Teori dan Praktik*" yang menyebutkan sifat kepemimpinan Utama yaitu kecerdasan, keyakinan diri, ketekunan, integritas, dan kemampuan bersosialisasi.

3. Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar Unggul

Madrasah Ibtidaiyah Unggul adalah madrasah program unggulan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki madrasah yang mampu berprestasi di tingkat nasional dan dunia dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi ditunjang oleh akhlakul karimah.

Sekolah Dasar Unggul adalah sebagai sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran pendidikannya, sehingga untuk mencapai keunggulan tersebut maka masukan misalnya guru dan tenaga

pendidikan, manajemen, layanan pendidikan, sarana penunjang setiap program pendidikan diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.

Madrasah dan Sekolah unggulan dalam penelitian ini adalah madrasah dan sekolah yang unggul di pandangan masyarakat sekitar mereka. Pandangan madrasah dan sekolah tersebut berhasil dalam mendidik anaknya untuk menjadi manusia unggul. Kalau dari masyarakat luar sekolah mereka menganggap unggul karena mereka memandang bahwa madrasah dan sekolah tersebut banyak mendapatkan piala/penghargaan dalam bidang akademik maupun non akademik yang terpajang di kantor dan di lemari kaca di halaman sekolah.

Madrasah dan Sekolah unggulan diharapkan melahirkan manusia-manusia unggul yang amat berguna untuk membangun bangsa. Tak dapat dipungkiri setiap orang tua menginginkan anaknya menjadi manusia unggul. Hal ini dapat dilihat dari animo masyarakat untuk mendaftarkan anaknya ke madrasah-madrasah dan sekolah-sekolah unggulan. Setiap tahun ajaran baru madrasah-madrasah dan sekolah-sekolah unggulan dibanjiri calon siswa, karena adanya keyakinan bisa melahirkan manusia-manusia unggul.

4. Pendidikan di Bawah Organisasi Muhammadiyah

Muhammadiyah didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 H, bertepatan dengan 18 Nopember 1912 M, di Yogyakarta. Muhammadiyah dikenal sebagai organisasi yang menghembuskan jiwa

pembaruan pemikiran Islam di Indonesia dan bergerak di berbagai aspek kehidupan umat.⁷

Muhammadiyah sejak lahir memfokuskan perjuangan salah satunya yaitu mempergiat usaha di bidang pendidikan dan pengajaran dengan bernafaskan Islam.⁸ Sistem pendidikan Muhammadiyah merupakan bagian dari sistem pendidikan Nasional. Lembaga pendidikan Muhammadiyah lahir jauh sebelum pendidikan nasional ada. Kehadiran lembaga pendidikan Muhammadiyah di Indonesia merupakan wujud nyata partisipasi aktif Muhammadiyah dalam mencerdaskan kehidupan bangsa agar menjadi bangsa yang mandiri dan bermatabat. Hal ini sejalan dengan pemikiran bahwa pendidikan nasional merupakan tanggung jawab bersama yaitu pemerintah, orang tua dan masyarakat termasuk organisasi Muhammadiyah.

Menurut K.H. Ahmad Dahlan, upaya strategis untuk menyelamatkan umat Islam dari pola berpikir yang statis menuju pada pemikiran yang dinamis adalah melalui pendidikan. Pendidikan hendaknya ditempatkan pada skala prioritas utama dalam proses pembangunan umat.⁹

Tujuan pendidikan menurut K.H. Ahmad Dahlan, pendidikan Islam hendaknya diarahkan pada usaha membentuk manusia muslim yang berbudi pekerti luhur, alim dalam agama, luas pandangan dan paham masalah ilmu

⁷ M. Mukhsin Jamil, dkk., *Nalar Islam Nusantara: Studi Islam ala Muhammadiyah, al-Irsyad, Persis dan NU*, (Jakarta: DEPAGRI, 2007), h. 17.

⁸ M. Rusli Karim (Ed.), *Muhammadiyah Dalam Kritik dan Komentar*. (Jakarta: Rajawali Press, 1986), h.89.

⁹ Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam: Pendidikan Historis, Teoritis*, (Jakarta: Ciputat Pers, 2002) h.107.

keduniaan, serta bersedia berjuang untuk kemajuan masyarakatnya. Secara singkat tujuan pendidikan Muhammadiyah adalah membentuk manusia muslim, berakhlak mulia, cakap, percaya kepada diri sendiri dan berguna bagi masyarakat. Untuk dapat mencapai tujuan itu Kurikulum atau materi pendidikan meliputi 1) pendidikan moral, akhlak 2) pendidikan individu dan ketrampilan, 3) pendidikan sosial.

Pendidik Muhammadiyah adalah seorang yang mengajar pada lembaga pendidikan Muhammadiyah, baik yang diangkat langsung oleh persyerikatan maupun yang diperbantukan pada Persyerikatan.¹⁰

F. Penelitian Terdahulu

1. Iwa Kuswaeri (2016) jurnal yang berjudul “*Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Kabupaten Sumedang*” berkinerja tinggi

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tingkat kepemimpinan kepala sekolah, tingkat motivasi kerja guru dan menganalisis kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Teori yang melandasi penelitian adalah: teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio dan teori motivasi kebutuhan MC. Cleland. Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama di

¹⁰ *Pedoman Guru Muhammadiyah* (Jakarta: PP Muhammadiyah Majelis Pendidikan dan Pengajaran, 1977), h.16.

Kabupaten Sumedang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional.¹¹

Persamaan dengan penelitian penulis adalah Teori yang melandasi penelitian adalah: teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional

2. Sentot Imam Wahjono (2011) jurnal yang berjudul “*Kepemimpinan Transformasional di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah*”

selain membahas kepemimpinan transformasional penelitian ini membahas tentang 7 yang mengukur dimensi dari kecerdasan emosional. Ketujuh dimensi tersebut dipilih berdasarkan studi literatur dari konsep EQ Inventory, misalnya Bar-on dan Parker (2000), Salovey & Mayer (1990). Maka, kesimpulan penelitiannya untuk menghindari gaya kepemimpinan yang *laissez-faire* yang cenderung membiarkan kepala sekolah berbuat apa saja tanpa kontrol yang terukur seperti halnya pada pola kepemimpinan sosial yang pada umumnya terjadi pada persyarikatan, induk organisasi yang menaungi dan memiliki sekolah-sekolah Muhammadiyah, maka diperlukan penerapan pola kepemimpinan transformasional yang mencakup ciri-ciri pemimpin transformasional seperti menunjukkan penghargaan terhadap para bawahan, mampu memahami bawahan, mampu mengestimasi kemampuan bawahan, mampu memberi contoh bagaimana mengatasi

¹¹ Iwa Kuswaeri, “*Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Kabupaten Sumedang*”, Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol.1 No.1 Tahun 2016 ISSN:2548-3978. (16 Februari 2018).

hidup, bangkit dari kekecewaan, belajar dari kegagalan, dan terus maju, gigih dalam menghadapi kesusahan (kemalangan) mampu menumbuhkan rasa kagum bawahan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif.¹²

Persamaan dengan penelitian penulis adalah Teori yang melandasi penelitian adalah: teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dan membahas tentang kecerdasan emosional dari konsep EQ Inventory.

3. Basilius Redan Werang (2014) yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke*”

penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional.¹³

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penelitiannya bertujuan untuk menemukan ada tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, moral kerja guru, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja

¹² Sentot Imam Wahjono, “*Kepemimpinan Transformasional Di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah*”, Vol 1 Nomor 1, 2011, pp 75-87. (16 Februari 2018).

¹³ Basilius Redan Werang, “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kota Merauke*” *Cakrawala Pendidikan*, Februari 2014, Th. XXXIII, No.1. (13 Februari 2018).

guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional.

G. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari enam bab, satu bab pendahuluan, satu bab teori, tiga bab pembahasan, dan satu bab penutup. Masing-masing bab terdiri dari beberapa subbab. Untuk lebih jelasnya penulis kemukakan garis-garis besar dari masing-masing bab:

Bab pertama, adalah bab Pendahuluan, yang sub-sub babnya berisi latar belakang masalah; fokus penelitian; tujuan penelitian; kegunaan Penelitian; definisi istilah, penelitian terdahulu; sistematika penulisan.

Bab kedua, berisi tentang Kerangka Teoritis, yang sub bab pertama berisikan tentang kepemimpinan transformasional, pendekatan sifat kepemimpinan, Madrasah Ibtidaiyah dan Sekolah Dasar Unggul.

Bab ketiga, berisi tentang Metode Penelitian Dengan rincian sebagai berikut: pendekatan, jenis, dan rancangan penelitian; lokasi penelitian; data dan sumber data; teknik pengumpulan data; analisis data; dan pengecekan keabsahan data.

Bab keempat, berisi tentang Paparan Data dan Pembahasan tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Sekolah Unggul (Studi Multi Kasus pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kota Banjarmasin) yang meliputi: Sub bab pertama gambaran umum lokasi penelitian di MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10; Sub bab kedua Deskripsi

Hasil Penelitian di MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10.

Bab kelima, berisi Matrik Analisis Perbandingan Multi Kasus dan Hasil Penelitian tentang model kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala madrasah/sekolah pada MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10 dan tentang Pendekatan Sifat Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah/Sekolah pada MI Diniyah Islamiyah Muhammadiyah 1 dan SD Muhammadiyah 10.

Bab keenam adalah penutup yang berisi kesimpulan dari seluruh pembahasan bab-bab sebelumnya dan saran-saran dari penulis.