

TESIS

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA ISLAM MENUJU STANDAR INTERNASIONAL (STUDI KASUS DI SMK AL MUNAWWIR INTERNATIONAL ISLAMIC BOARDING SCHOOL SINGOJURUH)



Oleh :

Muhammad Nur Ahsan

NIM : 2311251018

**PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
(UIMSYA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025**

TESIS

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA ISLAM MENUJU STANDAR INTERNASIONAL (STUDI KASUS DI SMK AL MUNAWWIR INTERNATIONAL ISLAMIC BOARDING SCHOOL SINGOJURUH)



Oleh :

MUHAMMAD NUR AHSAN

NIM : 2311251018

**PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
(UIMSYA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025**



PRASYARAT GELAR

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA ISLAM MENUJU STANDAR INTERNASIONAL (STUDI KASUS DI SMK AL MUNAWWIR INTERNATIONAL ISLAMIC BOARDING SCHOOL)

TESIS

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan
Program Magister Pendidikan (M.Pd)

Oleh :
MUHAMMAD NUR AHSAN
NIM : 2311251018

**PASCASARJANA MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
(UIMSYA)
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis Dengan Judul:

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA ISLAM MENUJU STANDAR INTERNASIONAL DI SMK AL MUNAWIR IIBS

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang
(ujian tesis)

Pada tanggal: 18 Juni 2025



Ketua Prodi
Pascasarjana MPI

Dr. M. Bisri Ihwan, Lc, M.Pd

Mengetahui,

Pembimbing

Dr. H. Muh. Imam Khauldi, S.Pd.I., M.Si

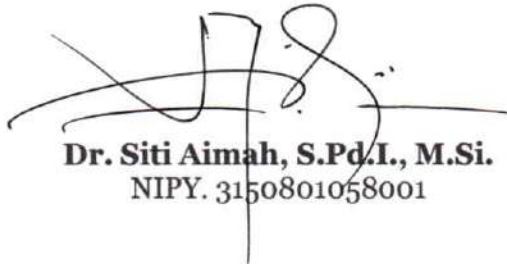
PENGESAHAN PENGUJI

Tesis saudara Muhammad Nur Ahsan telah di *Munagosa*h Kepada Dewan Penguji Tesis Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi pada tanggal:

(12 Juli 2025)

dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Tim Penguji :
Ketua



Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001

Penguji I



Prof. Dr. H. Mundir, M.Pd.
NIDN. 20003116301

Penguji II



Dr. Ali Wafa, M.Pd.I.
NIPY. 3152205077601

Dekan



Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY. 3150801058001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

خير الناس أنفعهم للناس

Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi sesamanya (HR. Ahmad, Ath Thabrani, dan Ad Daruquthni)

Persembahan :

Dengan nama Allah, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam, yang telah memberikan rahmat, petunjuk, dan kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini. Penulis menyadari bahwa segala sesuatu yang dicapai dalam kehidupan ini hanya berkat kehendak dan karunia Allah SWT semata. Sebagai ucapan syukur, Saya mempersembahkan karya ini kepada:

1. Seluruh dewan pengasuh PP. Darussalam Blokagung. *Murabbi ruhina*. Dan seluruh guruku dimanapun berada.
2. Kedua orang tua tercinta, Pak'e Alm. Imam Muhtadi. Mak'e Mukarromah. Terimakasih atas segala do'a, cinta, dan dukungan yang tiada henti. Kalian adalah sumber inspirasi dan kekuatan bagi penulis. Tanpa bimbingan, pengorbanan, dan kasih sayang kalian, pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud.
3. Kedua *qurrotu aini* ku, istriku Bunda Dina Lutfiana tercinta dan anakku Tole M. Akhtar Faradis Ahsan tersayang. Matur suwun pun ngancani aku selama iki.
4. Mbak Mut, Kang Halimi, Mas Afif, Mbak Fat, Mas Hamid, Mbak Hani', Mbak Fidah, Mas Ilul, Nduk Haya, Le Soleh, dan seluruh keponakan serta keluarga besar. Terimakasih atas kerukunan dan kebersamaannya.
5. Teman-teman seperjuangan, kelas A MPI Pascasarjana 2023. Terimakasih telah menjadi bagian tak terpisahkan dalam perjalanan ini.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

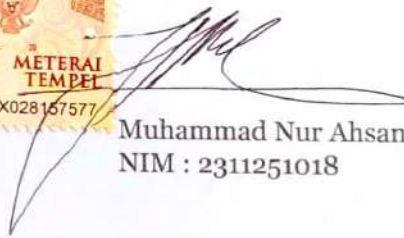
Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : Muhammad Nur Ahsan
NIM : 2311251018
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Alamat Lengkap : Sidomulyo, RT. 06, RW. 12 Desa Sumberberas
Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi
Provinsi Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.



Banyuwangi, 20 Juni 2025
Yang Menyatakan,



Muhammad Nur Ahsan
NIM : 2311251018

ABSTRAK

Ahsan, Muhammad Nur. 2025. Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Swasta Islam Menuju Standar Internasional (Studi Kasus di SMK Al Munawwir International Islamic Boarding School). Tesis. Program Studi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi. Pembimbing: Dr. H. Muh. Imam Khaudli, S.Pd.I., M.Si.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Lembaga Pendidikan Swasta Islam, Standar Internasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang mendorong perubahan signifikan dalam organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan swasta Islam. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS Banyuwangi pada empat dimensi : pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bagaimana kepemimpinan tersebut mentransformasi sekolah swasta Islam yang ada di wilayah terpencil menjadi lembaga bertaraf internasional.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah, guru, siswa, serta pihak terkait lainnya. Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi dan member check.

Dari hasil dan temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan keempat dimensi kepemimpinan transformasional secara konsisten. Dalam pengaruh ideal, kepala sekolah menjadi teladan dalam integritas dan visi. Pada motivasi inspirasional, ia mampu membangun semangat kolektif serta mengarahkan seluruh komponen sekolah. Stimulasi intelektual tampak melalui dorongan inovasi dan kreativitas di lingkungan sekolah. Sedangkan dalam perhatian individual, kepala sekolah memberi bimbingan personal sesuai potensi dan kebutuhan tiap individu. Penerapan ini berdampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, kedisiplinan, karakter siswa, serta reputasi sekolah di tingkat nasional dan internasional.

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan secara menyeluruh dan berkelanjutan berperan penting dalam mentransformasi lembaga pendidikan swasta Islam. Dengan gaya kepemimpinan yang visioner dan inspiratif, sekolah dengan keterbatasan pun mampu berkembang menjadi lembaga yang unggul dan berstandar internasional.

ABSTRACT

Ahsan, Muhammad Nur. 2025. Transformational Leadership in Islamic Private Educational Institutions Towards International Standards (Case Study at SMK Al Munawwir International Islamic Boarding School). Thesis. Postgraduate Study Program of Islamic Education Management. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, KH. Mukhtar Syafaat University (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi. Adviser: Dr. H. Muh. Imam Khauldi, S.Pd.I., M.Si.

Keywords : Transformational Leadership, Islamic Private Educational Institution, International Standards

Transformational leadership is a leadership that drives significant change in an organization, including in private Islamic educational institutions. This study aims to analyze the implementation of transformational leadership of the principal of SMK Al Munawwir IIBS Banyuwangi in four dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. In addition, this study also reveals how this leadership transforms a private Islamic school in a remote area into an international standard institution.

This study uses a qualitative approach with a case study type. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation of the principal, teachers, students, and other related parties. Data analysis was carried out using the Miles and Huberman model which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data was tested through triangulation and member checks.

The results showed that the principal had consistently implemented the four dimensions of transformational leadership. In ideal influence, the principal becomes a role model in integrity and vision. In inspirational motivation, he is able to build collective spirit and direct all components of the school. Intellectual stimulation is seen through the encouragement of innovation and creativity in the school environment. While in individual attention, the principal provides personal guidance according to the potential and needs of each individual. This implementation has a significant impact on improving the quality of learning, discipline, student character, and the school's reputation at the national and international levels. The conclusion of this study confirms that transformational leadership that is carried out comprehensively and sustainably plays an important role in transforming private Islamic educational institutions. With a visionary and inspiring leadership style, schools with limitations are able to develop into superior institutions with international standards.

مستخلص البحث

أحسن، محمد نور. ٢٠٢٥. القيادة التحويلية في المؤسسات التعليمية الإسلامية الخاصة نحو المعايير الدولية (دراسة حالة في مدرسة العالية المهنية المناور الإسلامية الداخلية الدولية). بحث الجامعي. برنامج الدراسات العليا في إدارة التربية الإسلامية. كلية التربية والتعليم، جامعة كياهي الحاج مختار شفاعة بلوكاكونج بانجوانجي. المشرف: محمد إمام حوضي

كلمات مفتاحية : القيادة التحويلية، المؤسسات التعليمية الإسلامية الخاصة، المعايير الدولية القيادة التحويلية هي القيادة التي تقود التغيير الكبير في المنظمات، بما في ذلك المؤسسات التعليمية الإسلامية الخاصة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تطبيق القيادة التحويلية لمدير مدرسة SMK Al Munawwir IIBS Banyuwangi في أربعة أبعاد: التأثير المثالي، والدافع الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. وبالإضافة إلى ذلك، تكشف هذه الدراسة أيضاً كيف قامت هذه القيادة بتحويل المدارس الإسلامية الخاصة في المناطق النائية إلى مؤسسات ذات معايير دولية.

يعتمد هذا البحث على المنهج النوعي من خلال نوع دراسة الحالة. تم جمع البيانات من خلال المقابلات المعمقة والملاحظة المباشرة وتوثيق مديري المدارس والمعلمين والطلاب والأطراف الأخرى ذات الصلة. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام نموذج مايلز وهوبرمان والذي يتضمن اختزال البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. تم اختبار صحة البيانات من خلال التثليث والتحقق من الأعضاء.

وتظهر نتائج الدراسة أن المدير يطبق بشكل مستمر الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية. في ظل التأثير المثالي، يصبح المدير قدوة في النزاهة والرؤية. في التحفيز الملهم، فهو قادر على بناء الروح الجماعية وتوجيه جميع مكونات المدرسة. ويتم التحفيز الفكري من خلال تشجيع الابتكار والإبداع في البيئة المدرسية. وفي الوقت نفسه، فيما يتعلق بالاهتمام الفردي، يقدم المدير التوجيه الشخصي وفقاً لإمكانيات واحتياجات كل فرد. وسيكون لهذا التنفيذ أثر كبير في تحسين جودة التعلم والانضباط وشخصية الطالب وسمعة المدرسة على المستويين الوطني والدولي.

وتؤكد خلاصة هذه الدراسة أن القيادة التحويلية التي يتم تطبيقها بشكل شامل ومستدام تلعب دوراً هاماً في تحويل المؤسسات التعليمية الإسلامية الخاصة. بفضل أسلوب القيادة الرؤيوي والملهم، تتمكن المدارس ذات القيود من التطور إلى مؤسسات متفوقة بمعايير دولية..

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji pada Allah SWT., tesis ini hanya bisa selesai semata karena rahmat, ridho dan kasih-Nya.

Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi teladan bagi umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I. Selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
2. Dr. KH. Abdul Kholiq Syafa'at, M.A. Selaku Ketua Senat Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
3. Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
4. Dr. M. Bisri Ihwan, Lc, M.Pd. Selaku Ketua Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
5. Dr. H. Muh. Imam Khauldi, S.Pd.I., M.Si. selaku dosen pembimbing dalam penulisan tesis ini
6. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi
7. Kepala Sekolah SMK Al Munawwir IIBS dan seluruh dewan guru beserta karyawan.
8. Dan semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi terselesaikannya penulisan tesis ini.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a kepada Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya.

Tiada gading yang tak retak, tiada manusia yang sempurna. Demikian juga dengan tesis ini, tentunya masih ada kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap akan saran dan kritik yang konstruktif. Dan atas segala kehilafan dalam penulisan tesis ini penulis mohon maaf sebagai insan yang dho'if.

Akhirnya kepada Allah Azza Wajalla, penulis kembalikan segala suatunya dengan harapan semoga tesis ini tersusun dengan ridho Nya serta dapat memberikan manfaat. Amin Ya Robbal 'Alamin.

Banyuwangi, 18 Juni 2025

Muhammad Nur Ahsan

DAFTAR ISI

(Halaman)

Halaman Sampul Luar	
Halaman Sampul Dalam	i
Halaman Prasyarat Gelar	ii
Halaman Persetujuan Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Penguji.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis.....	vi
Halaman Abstrak (Bahasa Indonesia)	vii
Halaman <i>Abstract</i>	viii
Halaman Abstrak (Bahasa Arab).....	ix
Halaman Kata Pengantar	x
Halaman Daftar Isi	xi
Halaman Daftar Tabel	xiii
Halaman Daftar Lampiran	xiv

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
1.5 Definisi Istilah	7

BAB II LANDASAN TEORI.....9

2.1 Teori-teori yang berkaitan dengan penelitian	9
2.2 Penelitian terdahulu	23
2.3 Alur Pikir Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN 33

3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	33
3.3 Kehadiran Peneliti	33
3.4 Subjek Penelitian (Informan)	34
3.5 Data dan Sumber Data.....	34
3.6 Prosedur Pengumpulan Data.....	35
3.7 Keabsahan Data	36
3.8 Analisis Data	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 38

4.1 Gambaran Data Lapangan	38
----------------------------------	----

4.2 Verifikasi Data Lapangan	44
4.3 Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan.....	73
5.2. Implikasi Penelitian (Teoritis dan Praktis)	74
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	74
5.4. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Surat Pengantar Penelitian	
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	
3. Cek Plagiat	
4. Kartu Bimbingan	
5. Pedoman Wawancara	
6. Dokumentasi Penelitian	

DAFTAR TABEL

	(Halaman)
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 4.1 Jumlah siswa.....	39
Tabel 4.2 Tenaga Pendidik dan Kependidikan.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Pengantar Penelitian

Lampiran 2 : Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari Lembaga yang
diteliti

Lampiran 3 : Cek Plagiat

Lampiran 4 : Kartu Bimbingan

Lampiran 5 : Pedoman Wawancara

Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian

BAB 1.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah sebuah pondasi utama bagi majunya peradaban manusia. Ia bukan sekadar proses transfer ilmu pengetahuan dari generasi ke generasi, melainkan juga wahana pembentukan karakter, pengembangan potensi, dan peningkatan tingkat kualitas dari sumber daya manusianya. Pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Muthoharoh dkk, 2024). Melalui pendidikan, individu dibekali dengan pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan sikap yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan kehidupan, berkontribusi bagi masyarakat, dan mencapai potensi diri secara optimal. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang berakhlak baik, berilmu, dan bertanggung jawab, sehingga berkontribusi pada kemajuan bangsa (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003). Pendidikan yang berkualitas mempersiapkan generasi penerus untuk menghadapi dinamika zaman, mendorong inovasi, dan membangun masa depan yang lebih baik.

Dalam konteks yang lebih terstruktur, peran lembaga pendidikan menjadi sangat urgen. Lembaga pendidikan berfungsi sebagai wadah formal yang menyelenggarakan proses pembelajaran secara sistematis dan terarah. Ia menyediakan kurikulum, fasilitas, tenaga pendidik, dan lingkungan belajar yang kondusif untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Lembaga pendidikan juga berperan dalam mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan karakter, dan interaksi sosial yang positif. Dengan demikian, lembaga pendidikan menjadi instrumen penting dalam mencetak generasi yang berkualitas dan berdaya saing.

Di tengah keberagaman lembaga pendidikan di Indonesia, lembaga pendidikan berbasis Islam memiliki peran khusus dan strategis. Selain menjalankan fungsi pendidikan secara umum, lembaga pendidikan Islam juga berupaya menginternalisasikan berbagai nilai agama Islam di dalam berbagai aspek aspek

pembelajaran serta kehidupan sekolah. Integrasi ini bertujuan untuk membentuk insan kamil, yaitu individu yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki akhlak mulia, spiritualitas yang tinggi, dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. Lembaga pendidikan Islam berupaya menghasilkan lulusan yang beriman, bertakwa, berilmu, dan beramal saleh, yang mampu berkontribusi positif bagi agama, bangsa, dan negara.

Dalam konteks organisasi, termasuk lembaga pendidikan, kepemimpinan memegang peranan yang sangat vital (Khaudli & Sabudin, 2022). Kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama mencapai tujuan yang sama (Hasanah dkk, 2024). Seorang pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, memfasilitasi kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepemimpinan bukan hanya tentang posisi atau jabatan, tetapi lebih pada kemampuan untuk memberdayakan orang lain dan membawa perubahan positif. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan sinergi dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif juga ditandai dengan kemampuan untuk merumuskan visi yang jelas, mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota organisasi, dan memobilisasi sumber daya untuk mewujudkan visi tersebut. Pemimpin yang visioner mampu melihat peluang di masa depan, mengantisipasi tantangan, dan mengambil keputusan yang tepat untuk kemajuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang positif, yang mendorong inovasi, kerjasama, dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Di lembaga pendidikan, kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih kompleks. Kepemimpinan di lembaga pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga pada aspek transformatif. Tujuan kepemimpinan dalam pendidikan adalah untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain agar dapat berkontribusi secara efektif dalam mewujudkan tujuan pendidikan (Sahri, 2023). Seorang pemimpin pendidikan harus mampu mengelola sumber daya, mengembangkan kurikulum, meningkatkan kualitas guru, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta didik. Lebih dari itu, pemimpin pendidikan juga berperan sebagai role model dan inspirator bagi seluruh komunitas sekolah.

Kepemimpinan yang kuat di lembaga pendidikan sangat penting untuk mencapai mutu pendidikan yang tinggi. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi guru dan staf untuk bekerja secara profesional dan berdedikasi, mendorong inovasi dalam pembelajaran, dan membangun komunikasi yang bagus dengan orang tua serta masyarakat. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan iklim sekolah yang positif, aman, dan inklusif, yang mana tiap-tiap individu peserta didik merasa dirinya dihargai juga didukung untuk mengembangkan potensinya secara optimal.

Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya tentang kekuasaan, tetapi juga tentang tanggung jawab moral yang mendalam. Nabi Muhammad sebagai seorang pemimpin memberikan gambaran bagaimana seorang pemimpin seharusnya. Dalam QS Al Ahzab ayat 21 disebutkan :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : “Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah”.

Hal ini dikuatkan dalam sebuah hadis :

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : “Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan setiap dari kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya” (HR. Bukhari, Juz 4 Halaman 444)

Dari ayat Al Qur'an dan Hadits di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa sebagai seorang pemimpin haruslah menjadi yang dapat dipercaya serta berkomitmen untuk merawat dengan baik setiap yang dipimpinnya. Seorang yang memiliki bawahan atau seseorang yang dipimpin harus bisa bersikap adil terhadap mereka (Al-Qasthalani, n.d.). Karena pada saatnya dia akan dimintai pertanggungjawaban.

Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dengan konteks pendidikan modern adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada visi yang inspiratif, motivasi yang kuat, stimulasi intelektual, dan perhatian

individual (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Mereka, para pemimpin transformasional, menciptakan sebuah visi dan misi yang jelas serta menarik, mengkomunikasikan pada bawahan dengan cara yang efektif, dan juga memotivasi pengikutnya secara kontinyu untuk bekerja sama dalam mewujudkannya. Teori transformasional juga mengkaji bagaimana pemimpin mengubah budaya dan struktur organisasi agar selaras dengan strategi manajemen dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Kosasih, 2020).

Kepemimpinan transformasional juga mendorong inovasi dan kreativitas. Pemimpin memberikan stimulasi intelektual kepada pengikutnya untuk berani berpikir secara kritis, mencari solusi yang baru, dan berani mengambil berbagai resiko. Selain itu, pemimpin transformasional juga memberikan perhatian individual kepada setiap pengikutnya, memahami kebutuhan dan potensi mereka, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan. Gaya kepemimpinan ini sangat efektif dalam menciptakan perubahan positif dan meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan.

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, lembaga pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Lembaga yang tidak bisa beradaptasi terancam akan keberlangsungan lembaganya. Untuk itu, pemimpin lembaga harus bisa selalu mentransformasi lembaganya agar selalu eksis di tengah berbagai tantangan. Inilah urgensi kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan seluruh elemen sekolah untuk bekerja sama menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemimpin transformasional mampu menciptakan visi yang jelas tentang masa depan pendidikan, memotivasi guru dan staf untuk berinovasi dalam pembelajaran, dan membangun komunikasi yang kuat dengan orang tua juga masyarakat.

Kebanyakan lembaga pendidikan swasta di Indonesia menghadapi tantangan tersendiri. Diantaranya keterbatasan sumber daya, perubahan kebijakan pendidikan, dan kebutuhan akan tenaga pendidik berkualitas tinggi (Mubarok & Hidayah, 2024). Keterbatasan sumber daya di banyak lembaga pendidikan swasta disebabkan kurangnya pendanaan di lembaga tersebut. Dikarenakan lembaga swasta harus memenuhi pendanaannya secara independen

(Kurniawan, 2023). Berbeda dengan lembaga milik pemerintah yang memiliki pendanaan langsung bersumber dari anggaran pemerintah.

SMK Al Munawwir IIBS sebagai sekolah swasta juga menghadapi tantangan ini. Apalagi SMK Al Munawwir IIBS juga merupakan sekolah yang terbilang baru. Masih berusia 10 tahunan. SMK Al Munawwir IIBS didirikan tahun 2014 (Alamsyah, 2024). Terletak jauh dari perkotaan, SMK Al Munawwir IIBS mempunyai beberapa tantangan dan keterbatasan. Diantaranya akses jalan banyak yang rusak, tidak adanya transportasi umum, dan kondisi ekonomi siswa yang banyak menengah ke bawah.

Dengan segala keterbatasan itu, SMK Al Munawwir IIBS yang pada awal berdirinya bernama SMK NU Manba'ul Falah ini bertransformasi menjadi sekolah menengah kejuruan pertama di Banyuwangi yang berbasis internasional (Alamsyah, 2024), dan berubah nama menjadi SMK Al Munawwir IIBS yang menerapkan model *boarding school*. Hal ini tidak terlepas dari kepemimpinan Kepala Sekolah yang bisa mentransformasi lembaga swasta yang terpencil bisa menjadi sekolah bertaraf internasional. Sehingga sangat menarik untuk diteliti terkait kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah SMK Al Munawwir IIBS.

Penelitian terkait kepemimpinan transformasional telah banyak dilaksanakan. Beberapa masih berupa penelitian konseptual yang menggunakan metode kajian pustaka. Seperti penelitian oleh Afriyanto dan Khoiri yang membahas konsep dan aktualisasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan islam, dengan fokus pada bagaimana kepala sekolah/madrasah dapat mempengaruhi bawahannya (Afriyanto & Khoiri, 2024), juga Harsoyo dan Alim yang meneliti serta mengeksplorasi subjek dan karakteristik kepemimpinan transformasional dan peran strategisnya dalam lembaga pendidikan Islam (Harsoyo & Alim, 2022).

Di beberapa penelitian lain sudah berupa studi kasus yang membahas lebih mendalam praktik kepemimpinan transformasional. Seperti penelitian oleh Aimah dan Rochim yang membahas pola kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi dan bagaimana kepala madrasah meningkatkan profesionalisme guru (Aimah & Rochim, 2023). Juga penelitian oleh Sugiarto dan Farid yang membahas bagaimana kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany telah berkontribusi dalam

meningkatkan mutu pendidikan Islam di sekolah tersebut (Farid, 2024).

Dari penelitian terdahulu belum ada yang meneliti implementasi kepemimpinan transformasional yang bisa mentransformasi sebuah lembaga secara signifikan. Khususnya pada lembaga swasta yang memiliki banyak keterbatasan menjadi lembaga yang bertaraf internasional. Hal inilah yang menjadi fokus penelitian ini. Untuk mengungkap dan menyebarkan kepemimpinan transformasional yang efektif agar menjadi khazanah keilmuan dan menjadi contoh praktik baik bagi lembaga dan pemimpinnya.

Berdasar paparan di atas, jelaslah bahwa kepemimpinan memegang peranan penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan, terutama lembaga swasta, dalam menghadapi tantangan dan mencapai mutu yang tinggi. Kepemimpinan transformasional, dengan fokus pada visi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, diyakini sebagai gaya kepemimpinan yang sangat relevan untuk konteks pendidikan modern. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memahami secara mendalam bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi terhadap pengembangan dan kemajuan lembaga pendidikan swasta Islam, khususnya dalam konteks pencapaian standar internasional di tengah berbagai tantangan yang dihadapi.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS?
2. Bagaimana Model Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS?
3. Bagaimana Dampak Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisa Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS.
2. Menganalisa Model Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS.
3. Menganalisa Dampak Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana prinsip-prinsip kepemimpinan

transformatif diadaptasi dan diimplementasikan dalam konteks lembaga pendidikan berbasis Islam. Ini merupakan hal yang penting mengingat karakteristik unik lembaga pendidikan Islam yang menginternalisasikan berbagai nilai agama di dalam berbagai aspek pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Secara sederhana, penelitian ini bisa memberikan gambaran yang lebih konkrit bagi peneliti terkait kepemimpinan transformatif juga pengaplikasiannya di sekolah atau madrasah swasta. Dan penelitian ini ditujukan juga untuk pemenuhan persyaratan gelar pascasarjana.

b. Bagi UIMSYA

Hasil penelitian ini bisa menambah khazanah penelitian bagi kampus dalam tema kepemimpinan transformatif yang mengandung unsur dunia internasional.

c. Bagi SMK Al Munawwir IIBS

Hasil penelitian dapat memberikan informasi berharga bagi SMK Al Munawwir IIBS untuk mengevaluasi dan mengembangkan kepemimpinan yang efektif dalam mencapai standar internasional.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa menjadi landasan / inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang kepemimpinan transformatif, standar internasional, atau topik-topik lain yang relevan dalam konteks pendidikan Islam.

1.5 Definisi Istilah

Tujuan dari definisi istilah ialah menghindari interpretasi yang berbeda pada berbagai istilah yang dipakai di dalam penelitian, dengan harapan maksudnya menjadi lebih jelas. Berikut adalah definisi istilah yang dipakai dalam penelitian:

1.5.1 Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan transformatif ialah proses dimana kepala sekolah terlibat dengan dewan guru dan karyawan serta menjalin hubungan kuat yang akhirnya meningkatkan moralitas dan motivasi di dalam diri kepala sekolah dan dewan

guru serta karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan sekolah.

1.5.2 Lembaga Pendidikan Swasta Islam

Lembaga pendidikan swasta islam adalah lembaga pendidikan yang bukan milik pemerintah yang berbasis islam.

1.5.3 Standar Internasional

Maksud dari standar internasional adalah standar yang memiliki sifat universal dan menyeluruh.

BAB 2.

LANDASAN TEORI

3.1 Teori-Teori Yang Berkaitan Dengan Penelitian

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

a. Definisi

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah konsep yang telah menjadi fokus utama dalam studi kepemimpinan modern. Penggunaan istilah dari kepemimpinan transformasional di dunia, pertama kali dipopulerkan oleh JV Downton (Peretomode, 2021). Tetapi konsepnya pertama kali dipopulerkan oleh James MacGregor Burns di tahun 1978 melalui penelitiannya pada pemimpin pemimpin politik (Gaston, 2021).

Burns membagi kepemimpinan menjadi dua jenis, yaitu transaksional dan transformasional. Pemimpin transaksional memimpin melalui pertukaran timbal balik. Pemimpin transformasional di sisi lain aktif dalam menstimulasi dan menginspirasi pengikutnya, sehingga mereka tidak hanya mencapai hasil yang luar biasa, tetapi juga mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri (Bass & Riggio, 2006). Burns menekankan bahwa kepemimpinan transformasional ialah sebuah proses yang terjadi di mana seorang pemimpin dan para pengikut saling memengaruhi dan membuat tingkat motivasi dan moralitas menuju yang lebih tinggi (Daeli dkk, 2024). Dalam pandangan Burns, Pemimpin transformasional tidak hanya memusatkan perhatian pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan potensi dan perubahan diri para pengikutnya. (Bass & Riggio, 2006).

Selanjutnya, Bernard M. Bass mengembangkan lebih lanjut konsep kepemimpinan transformasional secara lebih detail. Bass memperkenalkan bahwa konsep kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang memiliki empat dimensi utama yang dikenal dengan istilah "4I", yaitu *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Perhatian Individual) (Bass & Riggio, 2006).

Dimensi-dimensi ini menjelaskan bagaimana pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama.

Selain Bass, tokoh lain seperti Kouzes dan Posner juga memberikan kontribusi penting dalam memahami karakteristik kepemimpinan transformasional. Kouzes dan Posner mengidentifikasi lima praktik kepemimpinan transformasional yang efektif (Armiyanti dkk., 2023), yaitu *Model the Way* (Menjadi Contoh), *Inspire a Shared Vision* (Menginspirasi Visi Bersama), *Challenge the Process* (Menantang Proses), *Enable Others to Act* (Memberdayakan Orang Lain untuk Bertindak), dan *Encourage the Heart* (Mendorong Hati) (Miftahurrohman, 2021). Praktik-praktik ini menekankan pada pentingnya integritas, visi, inovasi, kolaborasi, dan penghargaan dalam kepemimpinan transformasional.

Sementara itu, Yukl dalam bukunya "*Leadership in Organizations*" menyoroti beberapa karakteristik kunci kepemimpinan transformasional, antara lain karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian pada individu. Karisma adalah proses mempengaruhi pengikut dengan membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat terhadap pemimpin. Stimulasi intelektual adalah proses meningkatkan kesadaran pengikut terhadap masalah dan mendorong mereka untuk melihat masalah dari sudut pandang baru. Perhatian yang berorientasi individual mencakup pemberian dukungan, dorongan, dan pengalaman pengembangan diri kepada pengikut (Mahfudh, 2022).

Beberapa tokoh lain juga mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Seperti Robbins & Judge, mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, dan memiliki pengaruh yang sangat besar pada pengikutnya (Iqbal, 2021). Sudarwan Danim, dalam Shalahuddin, menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berasal dari kata "*to transform*" yang berarti mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Hal ini mencakup transformasi visi menjadi realita, potensi

menjadi aktual, laten menjadi manifest, dan lain-lain (Aprilinda & Budiman, 2021).

Dari berbagai definisi yang diutarakan oleh beberapa tokoh tersebut, bisa disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan bawahan saling mempengaruhi untuk menuju tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi sehingga bisa terjadi perubahan secara terus menerus ke arah yang lebih. Pemimpin transformasional harus bisa memberikan pengaruh yang ideal, motivasi yang menginspirasi, menstimulasi intelektualitas, dan memperhatikan perkembangan tiap individu dalam organisasi.

b. Karakteristik dan Dimensi

Kepemimpinan transformasional, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, memiliki karakteristik yang khas yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya. Karakteristik-karakteristik ini tidak hanya menjadi ciri pemimpin transformasional, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan mereka dalam mempengaruhi dan menggerakkan pengikutnya. Bernard M. Bass mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yang dikenal dengan istilah "4I", yaitu *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Perhatian Individual) (Bass & Riggio, 2006). Keempat dimensi ini saling terkait dan membentuk satu kesatuan yang utuh dalam diri seorang pemimpin transformasional.

Idealized Influence atau Pengaruh Ideal menggambarkan pemimpin sebagai sosok yang karismatik dan menjadi panutan bagi pengikutnya. Pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan bagi pengikutnya. Mereka dikagumi, dihormati, dan dipercaya, sehingga pengikut ingin meniru mereka. Pengaruh ideal pemimpin transformasional tercermin dalam perilaku mereka dan sejauh mana kesediaan pengikut untuk memberikan sumber dayanya untuk pemimpin. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal juga berani mengambil risiko, konsisten, dapat diandalkan, dan menjunjung tinggi standar

etika dan moral (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin dengan pengaruh ideal biasanya memiliki integritas yang tinggi, jujur, adil, dan berorientasi pada nilai-nilai moral (Ulwiyah dkk, 2021). Mereka tidak hanya berbicara, tetapi juga bertindak sesuai dengan apa yang mereka katakan, sehingga menjadi contoh yang baik bagi pengikutnya. Beberapa indikator dimensi *idealized influence* adalah sebagai berikut (Pratomo, 2022):

- a) Rasa hormat dari bawahan
- b) Kepercayaan dari bawahan
- c) Pemimpin menjadi panutan dalam bekerja

Pounder dalam (Nining Khurrotul Aini, 2021) menambahkan dimensi *idealized influence* dengan tiga dimensi lain sebagai dimensi karakteristik kepemimpinan transformasional, 3 hal itu yaitu :

a) *Integrity*

Pemimpin yang "*walk the talk*", yaitu pemimpin yang tindakannya sesuai dengan perkataannya. Dimensi ini mengukur sejauh mana pengikut melihat adanya keselarasan antara apa yang dikatakan dan apa yang dilakukan oleh pemimpin.

b) *Innovation*

Para pemimpin transformasional mendorong inovasi dengan berani mengambil risiko dan bereksperimen, serta menganggap kesalahan sebagai peluang pembelajaran. Mereka menumbuhkan komitmen inovasi dalam organisasi.

c) *Impression Management*

Pemimpin ideal adalah mereka yang memperhatikan kebutuhan pribadi bawahan dan mengutamakan kebaikan bersama. Mereka menghargai keberhasilan bawahan, bersikap hangat dan penuh perhatian, tidak hanya dalam konteks pekerjaan, tetapi juga dalam kehidupan pribadi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin benar-benar peduli pada bawahan sebagai individu, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi

Inspirational Motivation atau Motivasi Inspirasional ialah kemampuan dari pemimpin transformasional untuk memotivasi dan menginspirasi orang di sekitarnya

dengan memberikan makna dan tantangan pada pekerjaan mereka. Mereka membangkitkan semangat tim, menunjukkan antusiasme dan optimisme, serta melibatkan pengikut dalam mewujudkan visi masa depan yang menarik (Bass & Riggio, 2006). Perilaku pemimpin transformasional mampu menyampaikan harapan akan prestasi pengikutnya, menunjukkan komitmen pada tujuan organisasi, dan terus-menerus membangkitkan semangat pengikutnya melalui antusiasme dan optimisme yang menginspirasi (Umiarso, 2018). Pemimpin transformasional menggunakan komunikasi yang efektif dan simbol-simbol yang kuat untuk memotivasi pengikut agar bekerja keras mencapai tujuan bersama. Berikut beberapa indikator dari *inspirational motivation* (Pratomo, 2022) :

- a) Memberikan motivasi kepada bawahan
- b) Mendorong pencapaian tujuan organisasi
- c) Mengembangkan cara-cara motivasional sederhana
- d) Menggunakan simbol dan imajinasi untuk memusatkan usaha

Intellectual Stimulation atau Stimulasi Intelektual adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong pengikut berpikir kreatif dan berinovasi (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk berinovasi dan berpikir kreatif dengan menantang asumsi yang ada, membingkai ulang masalah, dan mencari cara baru dalam menghadapi situasi yang lama. Kreativitas sangat dihargai, kesalahan dianggap sebagai peluang untuk belajar, dan ide-ide baru serta solusi kreatif dikumpulkan dari para pengikut, termasuk dalam proses pemecahan masalah (Rohaeni, 2023).

Pemimpin juga menciptakan lingkungan yang aman dan suportif bagi pengikut untuk bereksperimen dan mengambil risiko. Pemimpin dengan stimulasi intelektual menghargai perbedaan pendapat dan mendorong pengikut untuk berpikir "*out of the box*". Mereka juga memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu pengikut untuk belajar dari kesalahan. Berikut beberapa indikator dari dimensi *intellectual stimulation* (Pratomo, 2022) :

- a) Mendorong ide-ide kreatif dalam menyelesaikan masalah
- b) Mendorong penyelesaian masalah dari berbagai sudut pandang
- c) Menstimulasi kesadaran terhadap permasalahan
- d) Memberikan pendekatan atau perspektif baru

Individualized Consideration atau Perhatian Individual adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan perhatian dan dukungan individual kepada setiap pengikutnya (Bass & Riggio, 2006). Perhatian yang diindividualisasi mencakup pemberian dukungan, dorongan, dan kesempatan pengembangan diri kepada pengikut (Makmuriana, 2021). Pemimpin memahami kebutuhan dan potensi masing-masing pengikut, serta memberikan bimbingan, arahan, dan umpan balik yang konstruktif. Pemimpin juga menciptakan hubungan yang personal dan hangat dengan pengikutnya. Pemimpin dengan perhatian individual bertindak sebagai mentor atau coach bagi pengikutnya, membantu mereka untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan pribadi mereka. Mereka juga peduli terhadap kesejahteraan pengikut dan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif (Bass & Riggio, 2006). Berikut adalah beberapa indikator dari *individualized consideration* (Pratomo, 2022):

- a) Mendukung pengembangan karir individu
 - b) Memberikan perhatian pada lingkungan kerja yang baik
 - c) Menjalin hubungan baik dengan bawahan
 - d) Memberikan pelatihan, nasihat, dan bimbingan secara personal
- c. Perbedaan dengan Gaya Kepemimpinan Lain

Kepemimpinan transformasional, meskipun efektif untuk organisasi yang butuh perubahan (Iqbal, 2021), bukanlah satu-satunya gaya kepemimpinan yang ada. Penting untuk memahami perbedaan antara kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan lainnya, terutama dengan gaya kepemimpinan yang paling sering dibandingkan dengannya, yaitu kepemimpinan transaksional. Selain itu, ada juga beberapa gaya

kepemimpinan lain yang umum ditemukan dalam organisasi.

Perbedaan mendasar antara kepemimpinan transformasional dan transaksional terletak pada fokus dan cara pemimpin memotivasi pengikutnya. Kepemimpinan transaksional didasarkan pada sistem imbalan dan hukuman. Pemimpin memberikan imbalan kepada pengikut yang berkinerja baik dan memberikan hukuman kepada pengikut yang berkinerja buruk (Armansyah, 2022). Fokus utama kepemimpinan transaksional adalah pada pencapaian tujuan jangka pendek dan pemeliharaan stabilitas organisasi. Sementara itu, kepemimpinan transformasional lebih berorientasi pada perubahan jangka panjang dan pengembangan potensi pengikut. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi yang lebih besar. Pemimpin transformasional mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas, sehingga pengikut termotivasi dan terinspirasi untuk bekerja lebih baik demi mencapai tujuan tersebut. Pengikut pemimpin transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat, sehingga mereka termotivasi untuk melampaui harapan awal (Armansyah, 2022).

Selain kepemimpinan transaksional, terdapat pula gaya kepemimpinan otokratik, di mana pemimpin membuat keputusan secara sepihak dan memiliki kontrol penuh atas pengikutnya (Fahri dkk, 2024). Gaya kepemimpinan ini kurang melibatkan partisipasi pengikut dan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang otoriter. Kepemimpinan *laissez-faire*, di sisi lain, memberikan kebebasan penuh kepada pengikut untuk membuat keputusan dan bertindak sesuai keinginan mereka (Hidayat dkk, 2024). Pemimpin *laissez-faire* cenderung kurang terlibat dalam kegiatan organisasi dan kurang memberikan arahan atau dukungan kepada pengikut. Kedua gaya kepemimpinan ini sangat berbeda dengan kepemimpinan transformasional yang menekankan pada kolaborasi, partisipasi, dan pengembangan pengikut.

Perbedaan lain dapat dilihat pada gaya kepemimpinan situasional, di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat kematangan atau kesiapan pengikut (Siagian dkk, 2022). Gaya kepemimpinan ini menekankan pada fleksibilitas dan adaptasi pemimpin terhadap situasi yang berbeda. Meskipun kepemimpinan transformasional juga membutuhkan fleksibilitas, namun fokus utamanya tetap pada transformasi dan pengembangan pengikut, bukan hanya pada penyesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi.

Memahami perbedaan antara kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan lainnya sangat penting untuk memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam konteks yang berbeda. Kepemimpinan transformasional, dengan fokusnya pada visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, sangat efektif dalam konteks perubahan organisasi dan peningkatan mutu. Namun, dalam situasi tertentu, gaya kepemimpinan lain mungkin lebih sesuai. Misalnya, dalam situasi krisis atau darurat, gaya kepemimpinan otokratik mungkin diperlukan untuk mengambil keputusan cepat dan tegas.

d. Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan

Kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang sangat besar dalam dunia pendidikan. Lembaga pendidikan, sebagai wadah untuk mengembangkan potensi generasi muda, membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola sumber daya, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional menawarkan pendekatan yang menyeluruh dan berorientasi pada perubahan positif, sehingga sangat sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan yang dinamis dan penuh tantangan.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional dapat diwujudkan dalam berbagai aspek. Kepala sekolah yang menjadi pemimpin utama dan terdepan di satuan pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional

menekankan pada visi dan misi yang jelas, komunikasi efektif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dengan fokus pada aspek-aspek ini, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja staf pengajarnya dan mengembangkan kualitas madrasah (Khasanah, 2019).

Kepala sekolah transformasional adalah sosok yang visioner, inovatif, dan mampu membangun budaya sekolah yang positif. Mereka tidak hanya fokus pada pencapaian target akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan potensi siswa secara menyeluruh. Kepala sekolah transformasional juga mampu memberdayakan guru dan staf untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah.

Kepemimpinan transformasional juga dapat diterapkan di tingkat kelas oleh guru sebagai pemimpin pembelajaran. Guru transformatif adalah guru yang selalu menyesuaikan dengan segala perubahan (Wardana Wata dkk, 2023). Guru yang mampu menginspirasi dan memotivasi siswa untuk belajar dengan giat dan mengembangkan potensi diri mereka. Guru transformasional tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi bagaimana cara mencapai tujuan (Isolina, 2022).

Selain kepala sekolah dan guru, kepemimpinan transformasional juga dapat diterapkan oleh staf sekolah lainnya, seperti staf administrasi, pustakawan, dan tenaga kependidikan lainnya. Setiap individu dalam lingkungan pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan suasana yang positif dan mendukung perkembangan siswa. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, seluruh komponen sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional dalam pendidikan bukan hanya tentang perubahan individu, tetapi juga tentang perubahan sistem (Rohaeni, 2023). Pemimpin transformasional di bidang pendidikan mampu melihat melampaui kebutuhan individu siswa, guru, dan staf, pemimpin transformasional dalam pendidikan berfokus pada transformasi seluruh sistem pendidikan.

2.1.2 Lembaga Pendidikan Swasta Islam

a. Definisi dan Karakteristik

Arti kata swasta dalam KBBI adalah bukan milik pemerintah (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2024). Sedangkan lembaga pendidikan Islam adalah organisasi yang secara terstruktur menyelenggarakan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam, serta memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pelaksanaannya (Fiandi & Ilmi, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan swasta Islam adalah lembaga atau organisasi non pemerintah yang secara terstruktur menyelenggarakan pendidikan berbasis Islam.

Lembaga pendidikan Islam merupakan bagian integral dari sistem pendidikan di Indonesia (Wajiyah & Hudaidah, 2021), memiliki peran yang signifikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Secara sederhana, lembaga pendidikan Islam dapat didefinisikan sebagai lembaga pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Lembaga ini tidak hanya menyelenggarakan pendidikan umum seperti matematika, sains, atau bahasa, tetapi juga pendidikan agama Islam yang terintegrasi dalam kurikulum dan kegiatan sehari-hari (Selvia, 2024). Integrasi ini menjadi ciri khas yang membedakan lembaga pendidikan Islam dengan lembaga pendidikan lainnya.

Definisi lain menyebutkan bahwa Lembaga pendidikan Islam adalah wadah di mana proses pendidikan dan pembudayaan nilai-nilai Islam berlangsung secara simultan (Aslahudin dkk, 2023). Penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran ini dijiwai, diwarnai, dan diatur oleh berbagai nilai juga berbagai norma dalam ajaran agama Islam, sehingga menghasilkan lulusan yang tidak hanya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga memiliki keimanan dan ketakwaan yang kuat.

Selain itu, ada pula definisi yang menekankan pada aspek sosial dan kemasyarakatan. Lembaga pendidikan Islam dipandang sebagai bagian dari pranata sosial yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang Islami (Irawan dkk, 2021). Lembaga ini tidak hanya menjadi tempat belajar, tetapi juga

menjadi pusat pengembangan komunitas Muslim yang berlandaskan pada nilai-nilai keagamaan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan Islam adalah lembaga pendidikan yang didirikan dan dikelola oleh pihak swasta yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, baik dalam aspek akademik maupun agama, serta berkontribusi pada pengembangan masyarakat yang Islami.

Lembaga pendidikan swasta Islam memiliki beberapa karakteristik khas yang membedakannya dari lembaga pendidikan lainnya. Karakteristik yang paling menonjol adalah integrasi berbagai nilai agama Islam di dalam berbagai aspek pendidikan (Heri & Ruswandi, 2022). Nilai-nilai Islam tidak hanya disampaikan sebagai mapel tersendiri, tapi juga diinternalisasikan dalam kurikulum lembaga pendidikan, metode pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, dan interaksi sosial di lingkungan sekolah. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan spiritual dan moral siswa.

Karakteristik khas lainnya adalah fokus pada pengembangan karakter (Ulfan & Hasan, 2023). Lembaga pendidikan swasta Islam tidak hanya fokus pada pencapaian prestasi akademik, tetapi juga focus terhadap pembentukan berbagai karakter siswa yang berakhlak bagus, beriman kuat, dan bertakwa penuh kepada Allah SWT. Pengembangan karakter ini dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti pembiasaan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, kegiatan keagamaan, dan program-program pengembangan diri.

Selain itu, lingkungan yang Islami juga menjadi ciri khas lembaga pendidikan swasta Islam (Rifky dkk, 2023). Lembaga ini berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan spiritual dan moral siswa. Lingkungan ini diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan keagamaan, pembiasaan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, dan interaksi yang positif antar warga sekolah. Dengan demikian, siswa tidak hanya belajar tentang agama Islam, tetapi juga menghayati dan mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

b. Tantangan dan Peluang

Lembaga pendidikan swasta Islam, meskipun memiliki peran penting dalam masyarakat, tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dapat menghambat perkembangan dan kualitasnya. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun sumber daya manusia (Sholeh, 2023). Keterbatasan finansial seringkali menjadi kendala dalam menyediakan fasilitas yang memadai, meningkatkan kualitas tenaga pendidik, dan mengembangkan program-program pendidikan yang inovatif. Sementara itu, keterbatasan sumber daya manusia dapat menghambat upaya untuk merekrut tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Tantangan lain yang dihadapi oleh lembaga pendidikan swasta Islam adalah persaingan yang semakin ketat di era globalisasi (Wahyuni dkk, 2023). Lembaga pendidikan ini harus mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain, baik negeri maupun swasta, dalam menarik minat peserta didik. Persaingan ini menuntut lembaga pendidikan swasta Islam untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitasnya agar dapat memberikan nilai tambah yang signifikan bagi peserta didik. Selain itu, lembaga pendidikan swasta Islam juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan yang terjadi secara dinamis.

Tuntutan mutu juga menjadi tantangan yang signifikan bagi lembaga pendidikan swasta Islam. Masyarakat semakin sadar akan pentingnya pendidikan berkualitas dan menuntut lembaga pendidikan untuk memenuhi standar mutu yang tinggi. Lembaga pendidikan swasta Islam harus mampu menyediakan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan zaman dan menghasilkan banyak lulusan yang kompeten dan memiliki daya saing tinggi. Selain itu, lembaga pendidikan swasta Islam juga harus mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan mutu akademik dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khasnya.

Di balik tantangan-tantangan tersebut, lembaga pendidikan swasta Islam juga memiliki peluang untuk

berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi masyarakat. Salah satu peluang utama adalah dukungan masyarakat yang semakin meningkat terhadap pendidikan Islam (Baitiyah dkk, 2024). Masyarakat semakin menyadari pentingnya pendidikan yang tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan nilai-nilai keislaman. Hal ini menjadi modal penting bagi lembaga pendidikan swasta Islam untuk mengembangkan program-program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Perkembangan teknologi juga membuka peluang besar bagi lembaga pendidikan swasta Islam untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memperluas jangkauan pendidikan. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan e-learning, pembelajaran jarak jauh, dan sumber belajar digital lainnya. Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan administrasi dan keuangan lembaga pendidikan. Dengan memanfaatkan teknologi secara optimal, lembaga pendidikan swasta Islam dapat meningkatkan daya saingnya dan memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik kepada masyarakat.

Peluang lain yang dapat dimanfaatkan oleh lembaga pendidikan swasta Islam adalah kerjasama dengan berbagai pihak, baik pemerintah, lembaga pendidikan lain, dunia usaha, maupun masyarakat. Kerjasama ini dapat membantu lembaga pendidikan swasta Islam dalam mendapatkan dukungan sumber daya, mengembangkan program-program pendidikan yang inovatif, dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Selain itu, kerjasama juga dapat membuka akses bagi lulusan lembaga pendidikan swasta Islam untuk mendapatkan peluang kerja dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

2.1.3 Standar Internasional

Dalam kamus besar bahasa indonesia online, “standar” memiliki 4 arti, yaitu (1) ukuran tertentu yang dipakai sebagai patokan, (2) ukuran atau tingkat biaya hidup, (3) sesuatu yang dianggap tetap nilainya sehingga dapat dipakai sebagai ukuran nilai (harga), dan (4) baku (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2024). Sedangkan “internasional” dalam

KBBI memiliki arti menyangkut bangsa atau negeri seluruh dunia; antarbangsa; (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2024). Sehingga bisa kita artikan standar internasional adalah sebuah ukuran yang dipakai sebagai patokan oleh antarbangsa di dunia.

Dalam era globalisasi yang semakin terintegrasi, istilah "standar internasional" menjadi semakin umum di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Secara umum, standar internasional dapat didefinisikan sebagai suatu konsensus atau kesepakatan yang disetujui oleh berbagai pihak terkait, baik itu individu, organisasi, maupun negara, mengenai kriteria, spesifikasi, atau persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjamin kualitas (Suardi dkk, 2023). Standar internasional ini bersifat sukarela, namun seringkali diadopsi sebagai acuan atau pedoman dalam berbagai aktivitas internasional.

Standar internasional memiliki peran penting dalam memfasilitasi perdagangan antar negara (Radiyyah dkk, 2024). Dengan adanya standar internasional, produk atau layanan dari berbagai negara dapat dibandingkan dan diakui kualitasnya, sehingga mengurangi hambatan teknis dalam perdagangan dan meningkatkan efisiensi. Selain itu, standar internasional juga berperan dalam melindungi konsumen dan memastikan keamanan produk dan layanan.

Dalam konteks pendidikan, standar internasional merujuk pada kriteria atau tolok ukur yang diakui secara global dan digunakan untuk mengevaluasi kualitas dan mutu pendidikan (Praekanata dkk, 2024). Standar ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kurikulum, tenaga pendidik, fasilitas, hingga sistem penilaian. Tujuan dari penerapan standar internasional dalam pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan, mempersiapkan peserta didik agar memiliki daya saing global, serta memfasilitasi mobilitas dan pengakuan lulusan di tingkat internasional.

Salah satu standar internasional dalam pendidikan adalah *Programme for International Student Assessment* (PISA). PISA adalah program penilaian yang bertujuan untuk memantau pengetahuan dan kemampuan siswa usia 15 tahun dalam literasi sains, matematika, dan membaca. Awalnya diikuti oleh negara-negara yang terdaftar dalam OECD, namun

ini banyak negara yang berpartisipasi. Dilaksanakan setiap 3 tahun, hasil PISA berdampak pada negara peserta dan menjadi tolok ukur standar pendidikan internasional. Peringkat tinggi dalam PISA dapat dianggap sebagai rujukan pendidikan internasional, sementara peringkat rendah menunjukkan kualitas pendidikan di bawah standar internasional (Suwarno & Ardani, 2022).

3.2 Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu diperlukan dalam penelitian sebagai bahan perbandingan agar tidak terjadi pengulangan atau kesamaan dengan penelitian yang sudah ada. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini :

- a. Roni Harsoyo dan N. Alim, 2022, Subjek dan Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dan Peran Strategisnya di Lembaga Pendidikan Islam, Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali topik dan ciri-ciri kepemimpinan transformasional serta fungsi strategisnya dalam institusi pendidikan Islam, Artikel ini membahas topik dan ciri-ciri kepemimpinan transformasional serta peran strategisnya dalam institusi pendidikan Islam. Kepemimpinan transformasional, yang dipandang sebagai model kepemimpinan paling efektif dalam mengelola lembaga pendidikan Islam, memerlukan individu (aktor) yang dapat melaksanakan peran transformatifnya. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan orang tua sebagai pemimpin transformatif dalam lembaga pendidikan Islam perlu memiliki karakteristik tertentu, di antaranya memiliki visi jangka panjang, kemampuan komunikasi yang efektif, memahami kebutuhan bawahannya, memberdayakan, serta memiliki nilai-nilai pribadi yang kokoh. Semua subyek kepemimpinan transformatif harus selalu bekerja sama dengan baik supaya tujuan pendidikan yang ideal dapat tercapai. Persamaan dengan penelitian ini adalah : membahas subjek kepemimpinan transformasional, objek penelitian adalah di lembaga yang berbasis islam, dan metode penelitian kualitatif. Perbedaan dengan penelitian ini : (1) Fokus penelitian terdahulu pada semua subjek (aktor) kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian ini fokus pada kepala sekolah saja. (2) Penelitian terdahulu membahas peran subjek kepemimpinan transformasional, penelitian ini membahas bagaimana

- implementasi unsur-unsur kepemimpinan transformasional kepala sekolah sampai bisa mentransformasi lembaga pendidikan swasta islam menuju standar internasional (Harsoyo & Alim, 2022).
- b. Alan Prayoga Rochim, 2022, Pola Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi. Penelitian membahas pola kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Amiriyyah Blokagung Banyuwangi dan bagaimana kepala madrasah meningkatkan profesionalisme guru. Persamaan dengan penelitian ini adalah: mengkaji tentang kepemimpinan transformasional seorang kepala satuan pendidikan, memakai metode penelitian kualitatif. Perbedaan dengan penelitian ini adalah: Penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan profesionalisme guru, sementara penelitian ini lebih fokus pada bagaimana penerapan unsur-unsur kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan berbagai aspek dalam lembaga pendidikan (Rochim, 2022).
 - c. Dian Wardatul Adhimah, 2022, Kepemimpinan Transformasional pada Pemimpin Perempuan (Bu Nyai) di Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi. Penelitian ini membahas penerapan kepemimpinan transformasional oleh pemimpin perempuan (Bu Nyai) di Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi. Fokus penelitian adalah memahami bagaimana kepemimpinan Bu Nyai berperan dalam mengembangkan pondok pesantren serta menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan hambatan yang dihadapi. Persamaan dengan penelitian ini : membahas kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan islam, memakai metode penelitian kualitatif. Perbedaan dengan penelitian ini : (1) Penelitian terdahulu dilaksanakan di Pondok Pesantren, penelitian ini dilaksanakan di SMK berbasis *boarding school*. (2) Penelitian terdahulu fokus pada isu pemimpin perempuan, penelitian ini tidak membahas isu gender (Adhimah, 2022).
 - d. Sahri Sahri, Achmad Fatoni, dan Binti Maunah, 2023, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam. Kepemimpinan transformasional adalah

gaya kepemimpinan di mana pemimpin secara efektif memengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional berperan sebagai panutan, memotivasi bawahan dengan visi yang jelas dan inspiratif, mendukung pengembangan individu, memberikan umpan balik yang membangun, dan memfasilitasi komunikasi terbuka. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, kreativitas, dan partisipasi aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan. Persamaan dengan penelitian ini : membahas kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan islam. Perbedaan dengan penelitian ini : (1) Penelitian terdahulu memakai metode penelitian *library research*, penelitian ini memakai metode penelitian studi kasus. (2) Penelitian terdahulu tidak membahas unsur standar internasional, penelitian ini mengaitkan dengan standar internasional (Sahri dkk, 2023).

- e. Andre Afriyanto dan Nur Khoiri, 2024, Manajemen Pendidikan Islam: Konsepsi dan Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. Artikel membahas konsep dan aktualisasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam, dengan fokus pada bagaimana kepala sekolah/madrasah dapat mempengaruhi bawahannya, terutama guru, untuk mendapatkan dukungan dari pemangku kepentingan dan meningkatkan mutu pendidikan siswa. Kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan dan meningkatkan kinerja serta hasil dalam individu dan organisasi. Untuk menjadi pemimpin transformasional, pendekatan utama meliputi pengembangan visi yang jelas, pengelolaan implementasinya, motivasi tim, serta menjadi kreatif dan inovatif. Persamaan dengan penelitian ini : membahas aktualisasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan islam. Perbedaan dengan penelitian ini : (1) Penelitian terdahulu memakai metode penelitian *library research*, penelitian ini memakai metode studi kasus. (2) Penelitian terdahulu tidak membahas unsur standar internasional, penelitian ini membahas standar internasional (Afriyanto & Khoiri, 2024).
- f. Sugiarto dan Ahmad Farid, 2024, Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo asy-Syirbaany Tangerang Selatan. Artikel membahas bagaimana kepemimpinan transformasional kepala

Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany telah berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di sekolah tersebut. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah di MI Wali Songo Asy-Syirbaany mencakup pengaruh yang ideal, motivasi yang inspiratif, perhatian pada individual, menstimulasi intelektual, membangun hubungan erat, mendelegasikan tanggung jawab dan otonomi, memberikan umpan balik membangun, dan mendorong kolaborasi. Kepemimpinan transformasional yang diwujudkan oleh kepala madrasah berdampak positif pada budaya madrasah, motivasi, kualitas pendidikan, dan kinerja individu. Kepemimpinan kepala sekolah di MI Wali Songo Asy-Syirbaany adalah demokratis dan kharismatik, dengan kepala sekolah yang selalu berkonsultasi dengan dewan guru, staf, dan administrasi dalam pengambilan keputusan. Persamaan dengan penelitian ini : membahas kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan memakai penelitian jenis studi kasus. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini : Penelitian terdahulu berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan mutu madrasah, sedangkan penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan transformasional bisa mentransformasi sepenuhnya sebuah lembaga pendidikan swasta Islam (Farid, 2024).

Dibanding penelitian terdahulu, kebaruan penelitian ini terletak pada konteks dan fokus kajian yang unik. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya mengangkat sekolah negeri atau lembaga berbasis Islam tanpa menyoroti aspek transformasi kelembagaan, studi ini mengkaji kepemimpinan transformasional di sebuah SMK Islam swasta yang berbasis *boarding school* yang berada di wilayah terpencil namun berhasil bertransformasi menjadi sekolah bertaraf internasional. Selain itu, penelitian ini juga menelaah proses transformasi lembaga secara menyeluruh, mencakup manajemen, reputasi, dan citra global. Keunikan lainnya adalah penekanan pada integrasi antara nilai-nilai Islam, prinsip kepemimpinan modern, dan pencapaian standar internasional dalam praktik kepemimpinan di lingkungan sekolah Islam vokasional.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS, Nama Jurnal/Skripsi /Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Roni Harsoyo dan N. Alim, 2022, Subjek dan Karakteristik Kepemimpinan Transformatif dan Peran Strategisnya di Lembaga Pendidikan Islam	https://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/article/view/3067 , Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, Pascasarjana UNIPDU Jombang	Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali topik dan ciri-ciri kepemimpinan transformatif serta fungsi strategisnya dalam institusi pendidikan Islam	Metode penelitian kualitatif dalam bentuk kajian pustaka (<i>library research</i>)	Kepemimpinan transformatif sangat perlu aktor/pemimpin yang sanggup melaksanakan fungsi transformatifnya. Kepala sekolah, wakilnya, guru, dan orang tua yang mana sebagai pemimpin juga harus mempunyai visi misi yang jauh melihat ke depan. Semua pelaku kepemimpinan transformatif harus bekerja sama dengan bagus agar tujuan pendidikan ideal bisa tercapai.	Membahas pelaku kepemimpinan transformatif, objek penelitian lembaga berbasis islam, metode penelitian kualitatif	- Fokus penelitian terdahulu pada semua subjek (aktor) kepemimpinan transformatif, sedangkan penelitian ini fokus pada kepala sekolah saja. - Penelitian terdahulu membahas peran subjek kepemimpinan transformatif, penelitian ini membahas bagaimana implementasi unsur-unsur kepemimpinan transformatif kepala sekolah sampai bisa mentransformasi lembaga pendidikan swasta

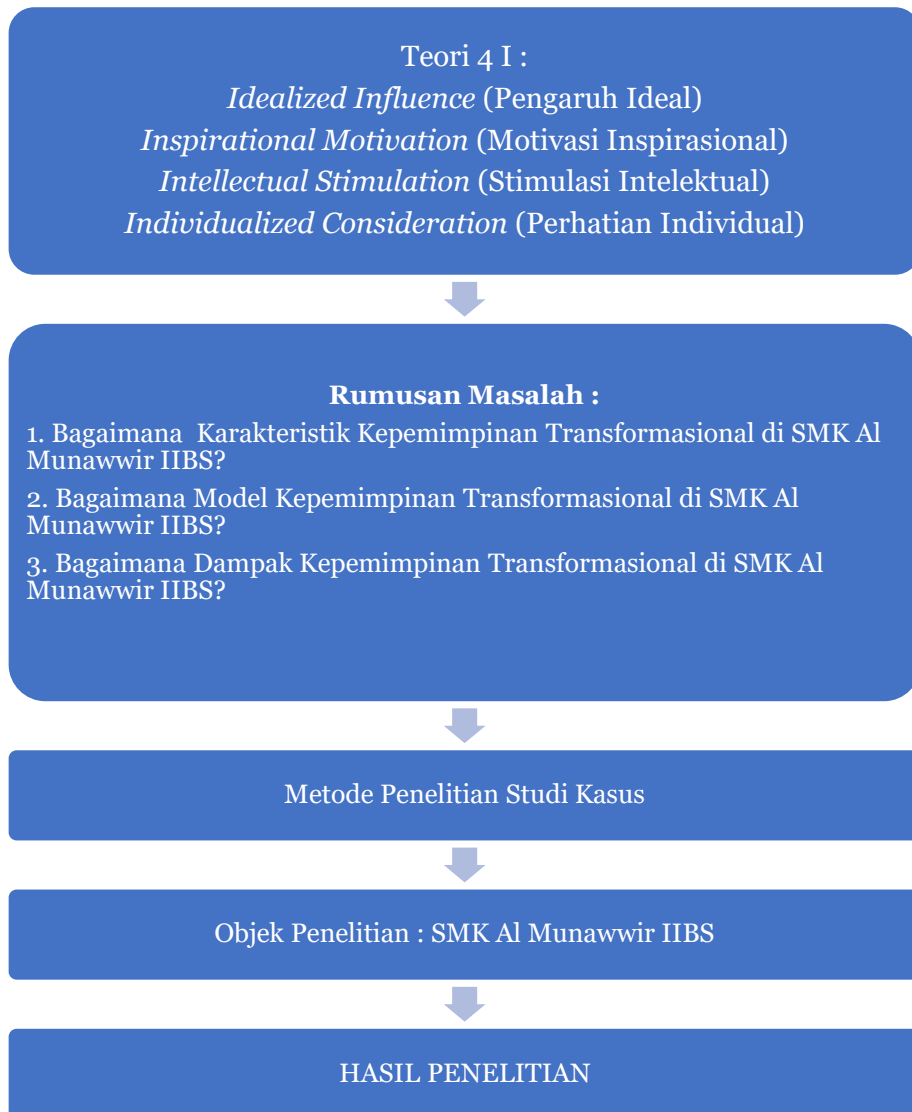
No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS, Nama Jurnal/Skripsi /Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
							islam menuju standar internasional
2	Alan Prayoga Rochim, 2022, Pola Kepemimpinan Transfasional dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi	http:// repository. Library- iaida.ac. id/id/eprint /456/1 /SKRIPSI%20 ALAN.pdf , Repository UIMSYA/ Skripsi, Universitas KH. Mukhtar Syafaat	Mengetahui pola kepemimpinan transfasional dan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru MTs Al Amiriyyah	Metode Kualitatif, Informan Kepala Madrasah, waka, guru, dan siswa, data hasil observasi, wawancara, dan dokumen, teknik analisis data miles dan huberman	Kepala Madrasah sudah menerapkan 4 unsur kepemimpinan transfasional (<i>idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration</i>) dan guru sudah memiliki 4 kompetensi guru (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional)	Membahas kepemimpinan transfasional kepala sekolah, memakai metode penelitian kualitatif	Penelitian terdahulu fokus pada bagaimana kepemimpinan transfasional dapat meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan penelitian ini fokus pada bagaimana implementasi unsur-unsur kepemimpinan transfasional dapat meningkatkan seluruh aspek lembaga pendidikan
3	Dian Wardatul Adhimah, 2022, Kepemimpinan Transfasional pada Pemimpin Perempuan (Bu	http:// repository. library- iaida.ac.id /id/eprint /472/1/ skripsi% 20full%20	Memahami kepemimpinan transfasional seorang pemimpin perempuan (Ibu	Metode Kualitatif Deskriptif, Informan Pengasuh utama, A'wan	Pengasuh Utaman (Bu Nyai) sudah menerapkan 4 unsur kepemimpinan	Membahas kepemimpinan transfasional di lembaga pendidikan islam, memakai metode	-Penelitian terdahulu dilaksanakan di Pondok Pesantren, penelitian ini dilaksanakan di

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS, Nama Jurnal/Skripsi /Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
	Nyai) di Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi	senyum.pdf , Repositori UIMSYA /skripsi, Universitas KH. Mukhtar Syafaat	Nyai) serta mengerti kekuatan juga kelemahan, peluang serta hambatan pada seorang pemimpin perempuan	Pengasuh, dan pengurus pondok, teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi, keabsahan data memakai triangulasi, analisis data miles & huberman dan SWOT	transfasional. Kekuatan : pendekatan dalam menyelami problem. Kelemahan : keterbatasan fisik dan urusan rumah tangga. Peluang : memperoleh pendidikan. Tantangan : stigma negatif wanita	penelitian kualitatif	SMK berbasis boarding school. -Penelitian terdahulu fokus pada isu pemimpin perempuan, penelitian ini tidak membahas isu gender
4	Sahri Sahri, Achmad Fatoni, dan Binti Maunah, 2023, Kepemimpinan Transfasional Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam	https:// ojs.unsiq.ac.id/ index.php /paramurobi /article/view /4486 , Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam, Universitas Sains Al Qur'an Wonosobo	Mengetahui gambaran kepemimpinan transfasional di lembaga pendidikan islam	Metode studi pustaka, sumber data jurnal, buku, makalah, artikel, dan dokumen lain	Kepemimpinan transfasional dalam lembaga pendidikan Islam melibatkan pemimpin yang memengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui visi yang	Membahas kepemimpinan transfasional di lembaga pendidikan islam	-Penelitian terdahulu memakai metode penelitian <i>library research</i> , penelitian ini memakai metode penelitian studi kasus. -Penelitian terdahulu tidak membahas unsur

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS, Nama Jurnal/Skripsi /Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
					jelas dan inspiratif, mendukung pengembangan individu, memberikan umpan balik yang membangun, dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan kolaboratif		standar internasional, penelitian ini mengaitkan dengan standar internasional
5	Andre Afriyanto dan Nur Khoiri, 2024, Manajemen Pendidikan Islam: Konsepsi dan Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam	https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/js/article/view/47926, Jurnal Sekolah, Universitas Negeri Medan	Mengetahui konsep dan aktualisasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan Islam	Tinjauan pustaka, studi dokumen cetak dan daring	Kepemimpinan transformasional dapat membawa perubahan dan meningkatkan kinerja serta hasil dalam individu dan organisasi. Untuk menjadi pemimpin transformasional, pendekatan utama meliputi pengembangan visi yang jelas, pengelolaan implementasinya, motivasi tim,	Membahas aktualisasi kepemimpinan transformasional di lembaga pendidikan islam	-Penelitian terdahulu memakai metode penelitian library research, penelitian ini memakai metode studi kasus. -Penelitian terdahulu tidak membahas unsur standar internasional, penelitian ini membahas standar internasional

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Link Artikel OJS, Nama Jurnal/Skripsi /Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/ Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
					serta menjadi kreatif dan inovatif		
6	Sugiarto dan Ahmad Farid, 2024, Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo asy-Syirbaany Tangerang Selatan	https://mail.jurnal.didaktika.org/contents/article/view/429 , Didaktika: Jurnal Pendidikan, South Sulawesi Education Development (SSED)	Mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany telah berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam di sekolah tersebut	Kualitatif Deskriptif, wawancara, observasi, dan dokumentasi, Teknik analisis data miles dan huberman	Kepemimpinan transformasional kepala sekolah sudah mencakup 4 aspek kunci, yang berdampak positif pada budaya organisasi, motivasi, kualitas pendidikan, dan kinerja individu. Kepemimpinan kepala madrasah diidentifikasi sebagai kepemimpinan yang demokratis dan kharismatik	Mengkaji kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan memakai penelitian studi kasus	Penelitian terdahulu berfokus pada bagaimana kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan mutu madrasah, sedangkan penelitian ini membahas bagaimana kepemimpinan transformasional bisa mentransformasi sepenuhnya sebuah lembaga pendidikan swasta islam

3.3 Alur Pikir Penelitian



Gambar 3.1 Alur Pikir Penelitian (Olahan Peneliti, 2025)

BAB 3.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti ingin memahami secara mendalam dan komprehensif fenomena kepemimpinan transformasional di SMK Al Munawwir IIBS. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, perspektif, dan makna yang diberikan oleh para aktor yang terlibat dalam konteks sekolah ini (Handoko dkk, 2024).

Studi kasus dipilih karena peneliti ingin menelaah secara intensif dan detail tentang bagaimana kepemimpinan transformasional diimplementasikan dan dampaknya pada konteks spesifik sekolah ini. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengkaji berbagai aspek terkait kepemimpinan transformasional secara mendalam, termasuk interaksi antar individu, budaya sekolah, dan proses pengambilan keputusan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Al Munawwir IIBS yang berlokasi di Jl. Kedungliwung No.35, Dusun Kedungliwung, Desa Kemiri, Kecamatan Singojuruh, Banyuwangi. Lokasi ini dipilih karena dalam waktu relatif singkat bisa bertransformasi dari SMK swasta di daerah pelosok menjadi SMK pertama di Banyuwangi yang bertaraf internasional (Alamsyah, 2024). Waktu penelitian akan berlangsung kurang lebih selama 3 atau 4 bulan, dimulai dari Februari hingga kemungkinan selesai Mei 2025. Rentang waktu ini dianggap cukup untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dan menganalisisnya secara mendalam.

3.3 Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti akan berperan sebagai instrumen utama pengumpulan data. Peneliti akan terlibat langsung dalam melakukan wawancara dengan informan, observasi di lingkungan sekolah, dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang relevan. Kehadiran peneliti secara langsung di lokasi penelitian diharapkan dapat memungkinkan peneliti untuk memahami konteks penelitian secara lebih baik, membangun komunikasi yang bagus dengan informan, dan untuk memperoleh banyak data yang lebih mendalam serta komprehensif.

3.4 Subjek Penelitian (Informan)

Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian disebut juga informan. Informan adalah orang yang memiliki informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh peneliti terkait dengan masalah penelitian. Mereka dapat memberikan data dan wawasan yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Subjek penelitian atau informan dalam penelitian ini adalah: Kepala Sekolah (Ahmad Azmi Khoirul Umam, S.Pd.I, S.Pt, M.Pt, M.Sc), Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan (Miftahul Huda, S.Pd), Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum (Soleh Afandi, S.Pd), beberapa guru, dan murid di SMK Al Munawwir IIBS. Kriteria pemilihan informan adalah mereka yang memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait dengan kepemimpinan transformatif di sekolah ini.

3.5 Data dan Sumber Data

Data di dalam penelitian kualitatif bisa diartikan sebagai: semua data yang berupa kata-kata, kalimat, narasi, atau gambar. Data ini umumnya berbentuk deskriptif dan tidak dinyatakan dalam angka (Priadana & Sunarsi, 2021). Jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari:

3.5.1 Data Primer

Data primer akan diperoleh melalui wawancara mendalam dengan informan dan observasi langsung di lingkungan sekolah. Wawancara mendalam akan dilakukan secara semi-terstruktur, di mana peneliti memiliki daftar pertanyaan yang akan diajukan, namun juga memberikan kesempatan kepada informan untuk menyampaikan informasi secara lebih bebas dan mendalam. Observasi langsung akan dilakukan di berbagai area sekolah, seperti ruang kelas, tempat guru, ruangan kepala sekolah, serta halaman sekolah, dengan tujuan mengamati interaksi antar individu, kegiatan pembelajaran, dan budaya sekolah.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder akan diperoleh dari dokumen-dokumen sekolah yang relevan, serta literatur yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan laporan penelitian. Data sekunder ini akan digunakan untuk mendukung dan memperkaya data primer yang telah dikumpulkan.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

3.6.1 Wawancara

Wawancara, sebagai sebuah bentuk dialog yang terstruktur, merupakan metode pengumpulan data yang krusial dalam penelitian ini. Melalui wawancara, peneliti berinteraksi secara langsung dengan informan, yaitu kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa, untuk menggali informasi dan ide yang relevan dengan judul penelitian. Wawancara ini tidak hanya sekadar tanya jawab biasa, tetapi merupakan sebuah proses pertukaran informasi yang mendalam, di mana peneliti berusaha memahami perspektif, pengalaman, dan pemikiran informan terkait dengan topik penelitian. Dialog yang terjadi dalam wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang kaya dan beragam, serta memahami konteks penelitian secara lebih mendalam.

3.6.2 Observasi

Observasi, sebagaimana ditegaskan oleh Nasution dalam (Sugiyono, 2022), merupakan fondasi utama dari seluruh bangunan ilmu pengetahuan. Sebagai metode pengumpulan data yang fundamental, observasi memungkinkan peneliti untuk memperoleh data atau informasi empiris tentang fenomena-fenomena yang akan diteliti dan dikaji secara langsung ataupun tidak langsung. Observasi langsung melibatkan pengamatan juga pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap perilaku, interaksi, maupun peristiwa yang terjadi di dalam konteks penelitian. Sementara itu, observasi tidak langsung dapat dilakukan melalui studi dokumentasi, rekaman, atau artefak yang relevan dengan topik penelitian. Baik observasi langsung maupun tidak langsung, keduanya memiliki peran penting dalam menyediakan data yang valid dan reliabel untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, yang dilaksanakan adalah observasi langsung. Peneliti terjun langsung ke sekolah yang diteliti.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi, dalam konteks penelitian, merupakan proses pengumpulan data yang melibatkan berbagai jenis bukti dan keterangan. Bukti dan keterangan ini dapat berupa gambar atau foto, kutipan, cuplikan koran atau majalah, hasil rapat, dan juga bahan referensi lain. Dokumentasi memiliki peran

penting dalam menyediakan data yang penting dan akurat, yang pada gilirannya akan menunjang kelengkapan dan keabsahan data penelitian secara keseluruhan. Dengan kata lain, dokumentasi tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai fondasi yang memperkuat validitas dan reliabilitas temuan penelitian.

3.7 Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data penelitian, peneliti akan memakai teknik yang dikenal dengan triangulasi data. Triangulasi ini dilakukan dengan membandingkan semua data yang didapat dari berbagai sumber (wawancara, observasi, maupun dokumentasi) (Sugiyono, 2022). Jika terdapat perbedaan atau ketidaksesuaian data, peneliti akan melakukan klarifikasi kepada informan atau mencari informasi tambahan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel. Selain triangulasi data, peneliti juga akan melakukan member check, yaitu meminta informan untuk memverifikasi transkrip wawancara dan interpretasi data yang telah dilakukan oleh peneliti. Hal ini ditujukan untuk memastikan bahwa data yang didapat sesuai dan cocok dengan apa yang dimaksudkan informan.

3.8 Analisis Data

Untuk analisis data di dalam penelitian ini akan memakai analisis data model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap (Sugiyono, 2022):

3.8.1 Reduksi Data

Peneliti akan memilih data yang relevan dengan topik penelitian dan membuang data yang tidak relevan. Data yang relevan akan dikelompokkan dan diberi kode. Proses dari reduksi berbagai data ini akan dilaksanakan secara kontinyu selama dalam proses pengumpulan datanya.

3.8.2 Penyajian Data

Data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk teks naratif, tabel, atau bagan. Penyajian data ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam memahami dan menganalisis data.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah disajikan, peneliti akan menarik kesimpulan mengenai fenomena kepemimpinan transformasional di SMK Al Munawwir IIBS. Kesimpulan akan ditarik secara hati-hati dan berdasarkan bukti-bukti yang kuat. Penarikan kesimpulan ini juga akan dilakukan secara terus-

menerus selama proses analisis data, sehingga kesimpulan yang ditarik semakin valid dan reliabel.

BAB 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Data Lapangan

SMK Al Munawwir IIBS merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan berbasis internasional pertama di Banyuwangi, Jawa Timur, yang mengadopsi sistem pendidikan berasrama (boarding school), di mana mayoritas siswanya tinggal di asrama. Sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Islam Al Munawwir Makshum dan berlokasi di Jl. Kedungliwung no. 35, Kemiri, Singojuruh, Banyuwangi.

Sebagai lembaga pendidikan swasta, SMK Al Munawwir IIBS menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kejuruan dengan berbagai program keahlian yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Program-program tersebut dikelompokkan berdasarkan kompetensi keahlian yang relevan dengan sektor industri, dunia usaha, dan profesi. Kurikulum yang diterapkan adalah Kurikulum 2013 (KTSP) yang telah disesuaikan agar mampu membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

SMK Al Munawwir IIBS yang awalnya bernama SMK NU Manbaul Falah resmi berdiri pada 30 Mei 2014 berdasarkan SK Dinas Pendidikan Kabupaten Banyuwangi Nomor 421.5/1539/429.101/2014. Awalnya, SMK NU Manbaul Falah hanya membuka dua program keahlian: Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) serta Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL).

Dengan perkembangan yang terus berlangsung, pada tahun 2019, sekolah menambahkan dua program keahlian baru, yaitu Desain Komunikasi Visual (DKV) dan Agribisnis Ternak Unggas (ATU). Kemudian, pada tahun 2024, satu lagi kompetensi keahlian ditambahkan, yaitu Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB).

Sejak perubahan nama menjadi SMK Al Munawwir IIBS pada September 2023 melalui SK perubahan nomenklatur Nomor 1/18.02.13/03/IX/2023, sekolah ini kini memiliki lima program keahlian, yakni:

1. Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ)
2. Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AK)
3. Desain Komunikasi Visual (DKV)

4. Agribisnis Ternak Unggas (ATU)
5. Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB)

4.1.1. Profil SMK Al Munawwir IIBS

A. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMK AL-MUNAWWIR IIBS
 NPSN / NSS : 69896523/
 Jenjang Pendidikan : SMK
 Status Sekolah : Swasta

B. Lokasi Sekolah

Jalan : Jl. Kedungliwung No. 35
 RT/RW : 03/03
 Dusun : Kedungliwung
 Desa/Kelurahan : Kemiri
 Kode pos : 68464
 Kecamatan : Singojuruh
 Kabupaten/Kota : Banyuwangi
 Lintang/Bujur : -8.290770436701871/
 114.20760830343565

C. Data Pelengkap Sekolah

Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
 SK Izin Operasional : Nomor: 112/18.02.05/02/V/2023
 Tgl SK IJOP : 23 Mei 2023
 SK Akreditasi : Nomor: 119/BAN-PDM/SK/2023
 Tgl SK Akreditasi : 12 Desember 2023
 Luas Tanah : 3.250 m²
 Status Tanah : Tanah Wakaf

D. Kontak Sekolah

Nomor Telepon : (0333) 6370117
 Email : smkalmunawwir@gmail.com

E. Data Periodik

Daya Listrik : 27.500 VA
 Akses Internet : Wifi, 100 Mb
 Akreditasi : C
 Tanggal Berdiri : 30 Mei 2014
 Sumber Listrik : PLN

F. Jumlah Siswa Dalam 3 (Tiga) Tahun Terakhir

Tabel 4.1 Jumlah siswa

No	Kelas	Jumlah Siswa		
		2022 – 2023	2023– 2024	2024 - 2025

1	X	160	100	133
2	XI	99	160	114
3	XII	99	97	156

Sumber : Dokumentasi SMK Al Munawwir IIBS, 2025

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadikan sekolah berbasis Internasional, serta mewujudkan sumber daya manusia yang bertaqwa, berakarakter, berkepemimpinan, kompeten, dan berwawasan global.

b. Misi

1. Mengembangkan kurikulum yang berkualitas dengan memadukan kurikulum Internasional, nasional dan lokal.
2. Menerapkan kurikulum berbasis industri dan meningkatkan kompetensi peserta didik.
3. Menerapkan bahasa asing dalam pembelajaran dan pengelolaan sekolah.
4. Mengamalkan nilai-nilai karakter Islami dan jiwa kepemimpinan.
5. Mendorong penguasaan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan wawasan global.

4.1.3. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.2 Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Nama	Pen didkan	Jurusan	Jabatan	Materi Mengajar
1	Ahmad Azmi Khoirul Umam, S.Pd.I, S.Pt, M.Pt, M.Sc	S2	Peternakan	Kepala Sekolah	-
2	Abdul Wahid, ST	S1	Teknik Elektro	Wali Kelas	Teknologi Layanan Jaringan
3	Ahmad Faruk, M.Pd	S2	Bahasa Inggris	Guru Mapel	-
4	Anggun Ahmad Shodiqin, S.Sos.I	S1	Komunikasi Penyiaran Islam	Kaprodi DKV	Desain Publikasi

5	Bagus Prasetyo, SA	S1	Akuntansi	Bendahara Bos	Akuntansi dagang dan Manufaktur
6	Bagus Ramadhan, S. Tr.Pt	S1	Pengolahan Hasil Ternak	Waka Sarpras	Agribisnis Ternak Unggas Petelur
7	Drs. Musta'in	S1	Pendidikan Agama Islam	Guru Mapel	Aqidah/ Keaswajaan
8	Eko Supriyono, S.Sos	S1	Ilmu Administrasi Negara	Waka Humas	Pendidikan Kewarganegaraan
9	Hadi Masruri, S.Ds	S1	DKV	Ka. Perpustakaan	Komputer Grafis
10	Hilyatul Azizah, S.Si.,M.Si	S2	Biologi	Guru Mapel	Bahasa Inggris
11	Imam Mashud, S.Kom	S1	Teknik Informatika	Guru Mapel	Administrasi Infrastruktur Jaringan
12	Lailatul Maghfiroh, S.Pd.	S1	Matematika	Guru Mapel	Matematika
13	M. Khoirul Anam, S.Kom	S1	Teknik Informatika	Ka. Tas	Administrasi Infrastruktur Jaringan
14	Miftahul Huda, S.Pd	S1	Manajemen Pendidikan	Waka Kesiswaan	PAIBP
15	Moh. Ainun Najib, S.Pd	S1	Bahasa Inggris	Guru Mapel	Bahasa Inggris
16	Moh. Rizmi Haitami Azizi, S.si	S2	Kimia	BKK	PIPAS (IPA)
17	Miranda Citra Murti, S.Pd	S1	Bahasa Indonesia	BK	Bahasa indonesia
18	Mohammad Asrofi, SE	S1	Ekonomi Syariah	Operator	Fiqih
19	Nikmatul Rohmah, S.Pd	S1	Matematika	Bendahara Sekolah	Matematika
20	Nur Hidayah, SE	S1	Akuntansi	Kaprodi AKL	Akuntansi Keuangan
21	Rita Defiana, S.Pd	S1	Teknik Informatika	Kaprodi TKJ	PKWU
22	Rudy Santoso, S.Kom	S1	Teknik Informatika	Guru Mapel	Informatika

23	Saroni, S.Pd	S1	Pendidikan Olah Raga	Guru Mapel	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan
24	Soleh Afandi, S.Pd	S1	Pendidikan Agama Islam	Waka Kurikulum	PAIBP
25	Ufia Ardina Zahirah, S.Psi	S1	Psikologi	BK	PIPAS (IPS)
26	Wahyu Fitri Yani, S.Tr.Pt	S1	Teknik Pengolahan Hasil Ternak	Kaprodi ATU	Agribisnis Aneka Ternak
27	Novita Mirayanti, S.P	S1	Teknik Pengolahan Hasil Pertanian	Guru Mapel	PIPAS (IPA)
28	Rahmat Hidayat	SMK	Teknik Komputer Dan Jaringan	Pembina Osis	-
29	Mutmainnah	S1	Akuntansi	TAS	Informatika
30	Muhammad Sholeh Mubarak, S.Pd, S.Ag	S1	Pendidikan Agama	Waka Penjamin Mutu	PAIBP
31	Diana Lu'luatul Lamaha, S.Pd	S1	Manajemen Pendidikan	Guru Mapel	-
32	Romi Alfa Hidayat	SMK	Agribisnis Ternak Unggas	Tulmen	-
33	Ulin Nukman Haris	SMK	Desain Komunikasi Visual	Tefa	-
34	Samsudin			Security	-

Sumber : Dokumentasi SMK Al Munawwir IIBS, 2025

4.1.4. Model Pendidikan

1. Pendekatan Kejuruan Berbasis Industri

SMK Al Munawwir IIBS menawarkan lima program keahlian yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja:

a. Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ)

- b. Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL)
- c. Desain Komunikasi Visual (DKV)
- d. Agribisnis Ternak Unggas (ATU)
- e. Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB)

Kurikulum yang diterapkan adalah Kurikulum 2013 (KTSP) yang telah disesuaikan agar mampu membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

2. Integrasi Nilai-Nilai Religius

Sebagai bagian dari pondok pesantren, SMK Al Munawwir IIBS menanamkan nilai-nilai religius melalui program diniyah dan kegiatan keagamaan seperti shalat berjamaah, kultum, tadarus Al-Qur'an, dan pembelajaran kitab kuning. Metode pembelajaran mencakup keteladanan, pembiasaan, nasehat, dan hukuman untuk membentuk karakter siswa.

SMK Al Munawwir IIBS juga memiliki program unggulan yaitu kurikulum Madrasah Diniyah yang dilaksanakan pada jam ke-o. Yaitu sebelum dimulai Kegiatan Belajar Mengajar.

3. Sistem Boarding School

SMK Al Munawwir IIBS menerapkan sistem boarding school yang fleksibel bagi siswa siswinya. Ada 3 pilihan bagi siswa siswi, yaitu tinggal di asrama PP. Manbaul Falah Kedungliwung, atau di asrama khusus program unggulan bahasa milik sekolah, atau non-boarding. Hal ini memberikan fleksibilitas bagi siswa untuk memilih sesuai dengan kebutuhan mereka.

4. Bertaraf Internasional

Mulai tahun 2023-2024 SMK Al Munawwir IIBS mulai menerapkan sekolah bertaraf Internasional, dimulai dengan membiasakan berbahasa asing di dalam kegiatan sekolah dan mengikuti event event tingkat internasional dan sudah membuahkan hasil dengan beberapa prestasi internasional. Selain itu, di tahun ajaran 2025 - 2026 SMK Al Munawwir IIBS akan mulai menerapkan kurikulum *Cambridge* dalam pembelajaran bahasa Inggris.

4.1.5. Prestasi

Di periode tahun 2023 – 2024 SMK Al Munawwir IIBS mendapatkan beberapa prestasi mulai dari tingkat Kabupaten sampai prestasi tingkat Internasional. Berikut daftar prestasi SMK Al Munawwir IIBS periode tahun 2023 – 2024 :

1. Medali perak *International Intellectual Property, Invention, Innovation, and Technology Exposition (IPITEx 2025) in Thailand.*
2. Medali Perak *World Young Inventors Exhibition 2024 (WYIE) in Malaysia.*
3. Juara 1 dan 2 *Computer Network Competition Forkafest 4.0* di Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Juara 3 *Computer Network Competition Forkafest 3.0* di Universitas Muhammadiyah Jember.
5. Juara 2 *IT Network System Administration* (LKS TKJ) Banyuwangi 2024.
6. Juara 3 *Graphic Desain Technology* (LKS DKV) Banyuwangi 2023.
7. Juara 2 dan 3 *Graphic Desain Technology* (LKS DKV) Banyuwangi 2024.
8. Juara 2 Kelas D Putra Nasional IPSI Championship Piala Kemenpora 2023.
9. Juara 2 Kelas G Putra Nasional IPSI Championship Piala Kemenpora 2023.
10. Juara 3 Kelas C Putra Nasional IPSI Championship Piala Kemenpora 2023.
11. Juara 3 Kelas C Putri Nasional IPSI Championship Piala Kemenpora 2023.

4.2 Verifikasi Data Lapangan

Setiap kepemimpinan memiliki karakteristik masing masing dalam implementasinya. Untuk kepemimpinan transformasional terdapat 4 unsur penting yang bisa menjadi karakteristik pemimpin transformasional yang kerap disebut 4 I, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. 4 unsur tersebut teridentifikasi ada di SMK Al Munawwir IIBS, berikut temuannya :

4.2.1. Idealized influence

Merupakan dimensi pertama dalam kepemimpinan transformasional yang berfokus pada sejauh mana pemimpin

menjadi panutan, memiliki integritas, serta menginspirasi rasa hormat dan kekaguman dari pengikutnya. Pada dimensi ini, pemimpin tidak hanya menjadi pembicara visi, tetapi juga pelaksana dari nilai-nilai yang dikatakannya. Dalam konteks SMK Al Munawwir IIBS, berdasarkan temuan penelitian, pengaruh ideal kepala sekolah sangat kuat dalam membentuk budaya organisasi dan loyalitas guru maupun siswa terhadap visi lembaga. Berikut temuan penelitian yang merupakan unsur *idealized influence* :

1. Keteladanan dalam Tindakan

Dari hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah dan beberapa guru, ditemukan bahwa kepala sekolah senantiasa menjadi teladan dalam budaya sekolah yang positif. Kepala sekolah, Bapak Ahmad Azmi Khoirul Umam, menyampaikan: “Jika kita ingin guru guru kita disiplin, ya kita sebagai pemimpin harus menjadi *uswatun hasanah* dulu” (Wawancara Kepala Sekolah, 26 Mei 2025)

Salah seorang guru menyampaikan bahwa kepala sekolah selalu hadir di sekolah setiap pagi untuk memberikan briefing pagi kepada dewan guru dan karyawan. Guru tersebut menyampaikan: “Setiap hari kepala sekolah itu mengadakan *briefing* dengan seluruh guru, untuk membahas kegiatan sekolah harian dan biasanya memberikan mandat juga kepada bapak ibu dewan guru. Walaupun begitu kepala sekolah tetap memantau berjalannya setiap kegiatan” (Wawancara dengan guru, 27 Mei 2025). Kepala Sekolah juga terlihat memimpin jama’ah sholat dhuhur setelah kegiatan belajar mengajar selesai (Observasi Peneliti, 27 Mei 2025). Menunjukkan bahwa kepala sekolah bisa memberikan tauladan dalam hal sholat dhuhur berjama’ah.

Mindset kepala sekolah bahwa seorang pemimpin itu harus menjadi *uswatun hasanah* terlebih dahulu jika ingin ada perubahan kebiasaan dari bapak ibu dewan guru, menunjukkan bahwa beliau memahami terkait konsep pengaruh ideal seorang pemimpin transformasional. Kehadiran beliau setiap hari dan memberikan *briefing* pagi mengutatkan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya menuntut, tetapi juga

memberikan contoh konkret. Ini mendorong budaya kerja yang disiplin dan rasa tanggung jawab, serta menumbuhkan budaya kerja positif dalam organisasi.

2. Perilaku Berintegritas

Idealized influence juga menyangkut integritas moral seorang pemimpin. Kepala SMK Al Munawwir IIBS menunjukkan perilaku yang berintegritas dalam kepemimpinannya. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan salah satu wakil kepala sekolah, yaitu wakil bidang kesiswaan. Ketika ditanya akan sifat paling menonjol kepala sekolah, dari sudut pandang wakil kesiswaan beliau menyampaikan: "Kalau yang paling menonjol dari beliau menurut saya adalah integritasnya. Dan sebagai pemimpin yang berintegritas, sejauh perjalanan saat ini nggeh, beliau juga jujur, dapat dipercaya, konsisten dengan ucapan dan tindakannya. Sehingga kami sangat hormat pada beliau gara gara niku. Juga beliau sangat bertanggung jawab" (Wawancara Wakil Kesiswaan, 27 Mei 2025).

Kepemimpinan yang menjunjung tinggi nilai integritas dan kejujuran, memiliki efek signifikan pada karakter siswa dan guru. Ketika pemimpin tidak hanya menginstruksikan nilai-nilai, tetapi juga menghidupkannya, maka nilai tersebut akan lebih mudah ditransmisikan ke seluruh organisasi.

3. Budaya Hormat dan Loyalitas

Efek dari pengaruh ideal kepala sekolah sangat terasa dalam budaya sekolah yang penuh hormat dan loyalitas. Guru dan staf menunjukkan komitmen tinggi. Ketika sekolah memiliki rencana besar untuk bertransformasi dari SMK NU Manbaul Falah menjadi SMK Al Munawwir IIBS (*International Islamic Boarding School*), yang mana ini butuh perubahan besar di tingkat dewan guru dan karyawannya juga, dewan guru dan karyawan semuanya mendukung transformasi tersebut dan bersama-sama mau untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut, seperti contoh kecil harus mulai belajar dan membiasakan diri dengan Bahasa Inggris. Berdasarkan observasi, seluruh pengumuman baik suara maupun tertulis, sekarang semua

dengan 2 bahasa, Indonesia dan Inggris. Seluruh administrasi juga sama (Observasi Peneliti, 26 Mei 2025).

Resistensi guru dan karyawan juga bisa dikatakan tidak ada, karena ketika Kepala Sekolah melemparkan wacana perubahan ini, dewan guru setuju. Kepala sekolah menceritakan: "Waktu ada rencana itu, lempar isu dulu. Gimana perubahan nama menjadi SMK Al Munawwir IIBS? Masuk pak kata temen temen guru. Kita cari strategi. Wes bismillah pak kata mereka. Dengan dorongan dari temen temen guru ini akhirnya saya bertekad bulat untuk perubahan tersebut" (Wawancara kepala sekolah, 26 Mei 2025) Dukungan kolektif ini menunjukkan bahwa pengaruh ideal dari kepala sekolah bukan hanya menciptakan kekaguman personal, tetapi juga mampu menggerakkan seluruh elemen sekolah menuju arah perubahan yang lebih progresif.

4. Berani Berkorban dan Mengambil Resiko

Pengaruh ideal juga terlihat dari sikap kepala sekolah yang berani mengorbankan kepentingan pribadi dan juga siap mengambil resiko. Dari wawancara Kepala sekolah, beliau mengatakan: "Saya dulu itu sebenarnya pernah menjadi dosen di Politeknik Banyuwangi, tapi tidak lama. Cuman 1 semester saja. Dikarenakan saya merasa gak enak sendiri, ketika temen temen di sekolah, saya malah pergi untuk mengajar sebagai dosen. Karena waktunya memang bersamaan di pagi hari. Akhirnya posisi dosen saya lepaskan dan fokus 100 persen untuk memajukan SMK ini" (Wawancara kepala sekolah, 26 Mei 2025).

Dalam keterangan lain, ketika ditanya apa resiko terbesar yang pernah diambil, beliau menyampaikan: "Resiko terbesar itu waktu di awal perubahan menjadi SMK Al Munawwir IIBS, kita mencanangkan untuk menghapus LKS dan berganti semua pembelajaran menggunakan digital. Ini menjadi kendala, karena banyak siswa kita yang ekonominya kurang bagus, tidak memiliki perangkat digitalnya (laptop). Akhirnya kita putuskan untuk menalangi dulu di awal untuk pengadaan laptop, nanti wali siswa mencicil tiap bulan. Sekarang terasa resikonya, karena ya namanya wali siswa ekonomi tidak

menentu, jadinya ada yang nunggak juga” (Wawancara kepala sekolah, 26 Mei 2025)

Dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa beliau selain berintegritas, juga berani mengorbankan kepentingan pribadi, demi kepentingan lembaga. Karir sebagai dosen yang lebih menjanjikan, rela dilepas agar bisa fokus mengembangkan SMK Al Munawwir IIBS. Untuk kemajuan lembaga, beliau juga sangat berani mengambil resiko talangan laptop yang biayanya tentunya tidak sedikit. Agar transformasi digital bisa benar benar terwujud.

Berdasarkan hasil triangulasi data, dapat disimpulkan bahwa pengaruh ideal (idealized influence) kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS tercermin kuat melalui keteladanan dalam tindakan, perilaku yang menjunjung tinggi integritas, dan keberanian dalam mengambil risiko demi kemajuan lembaga. Kepala sekolah tidak hanya menyampaikan visi dan nilai, tetapi juga secara konsisten menghidupkan nilai-nilai tersebut dalam praktik kepemimpinannya sehari-hari. Keteladanan dalam kedisiplinan, kehadiran setiap pagi untuk memberikan arahan, integritas yang diakui oleh para wakil kepala sekolah, hingga kesediaan mengorbankan jabatan dosen dan menanggung risiko finansial demi digitalisasi pendidikan, semuanya menjadi bukti nyata dari pengaruh ideal tersebut. Pengaruh ini berhasil membentuk budaya organisasi yang dilandasi oleh rasa hormat, loyalitas, dan komitmen tinggi dari seluruh elemen sekolah, serta menjadi fondasi utama dalam keberhasilan transformasi SMK Al Munawwir IIBS menjadi sekolah Islam bertaraf internasional.

4.2.2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Inspirational motivation merupakan dimensi kedua dalam model kepemimpinan transformasional. Dimensi ini menggambarkan kemampuan seorang pemimpin dalam menyampaikan visi, menginspirasi, serta memotivasi semangat kolektif pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks SMK Al Munawwir IIBS, dimensi ini tercermin dalam cara kepala sekolah menanamkan visi besar dan membangkitkan optimisme seluruh elemen sekolah

untuk mencapai standar internasional, meskipun lembaga ini berasal dari daerah pelosok dan penuh keterbatasan.

1. Visi Besar dan Harapan yang Ditanamkan

Visi menjadi titik sentral dalam dimensi ini. Kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS sejak awal telah mencanangkan visi besar: “Menjadikan sekolah berbasis internasional serta terwujudnya sumber daya manusia yang bertakwa, berkarakter, berkemimpinan, kompeten, dan berwawasan global”. Visi ini bukan sekadar jargon, tetapi menjadi arah strategis yang dikomunikasikan secara konsisten kepada seluruh warga sekolah.

Dalam wawancara dengan salah satu guru, terungkap bahwa kepala sekolah dalam briefing pagi dan rapat bulanan sering menyampaikan visi misi dan harapan besarnya terhadap sekolah: “Motivasi kepada guru itu sangat sering sekali, pada waktu briefing pagi dan rapat bulanan. Juga ketika ada kegiatan apel seluruh guru dan siswa, kepala sekolah juga sering mengajak untuk meneriakkan slogan ‘Integrated and Character Education’” (Wawancara dengan guru, 27 Mei 2025).

Narasi yang sering disampaikan berkali kali di berbagai kesempatan oleh kepala sekolah menjadi pemantik semangat guru dan siswa untuk tidak merasa inferior karena berasal dari daerah terpencil. Sebaliknya, mereka terdorong untuk menjadi bagian dari lembaga yang sedang berkembang menuju pencapaian global.

2. Perwujudan Visi Internasional dalam Program Sekolah

Motivasi dan inspirasi tidak hanya ditanamkan lewat retorika atau verbal saja, tetapi juga melalui berbagai kebijakan maupun program. Keterangan dari kepala sekolah: “Ketika menyampaikan visi internasional, saya juga mengarahkan pada seluruh guru untuk membuat program yang berkaitan dengan visi internasional sesuai kewenangannya masing-masing” (Wawancara kepala sekolah, 26 Mei 2025). Beliau juga menyampaikan bahwa beliau hanya menyetujui program yang ada kaitannya dengan visi internasional. Kata kepala sekolah: “Setelah perubahan ini, saya tidak meng acc kegiatan yang tidak ada

kaitannya dengan visi internasional” (Wawancara kepala sekolah, 26 Mei 2025).

Dalam dokumen RIPS (Rencana Induk Pengembangan Sekolah) SMK Al Munawwir IIBS terdapat penambahan indikator “internasional” dalam SKL (Standar Kompetensi Lulusan) nya. Ini menguatkan bahwa visi tidak hanya disampaikan sebagai omongan belaka, tapi juga diimplementasikan secara nyata dalam program pengembangan sekolah.

3. Motto dan Jargon sebagai Alat Motivasi

Simbol-simbol seperti mars sekolah, slogan “Integrated and Character Education”, dan jargon ketika briefing pagi maupun kegiatan lain yang sifatnya bersama-sama seluruh guru, karyawan, dan siswa selalu dikumandangkan oleh kepala sekolah. Hal itu sangat memberi kesemangatan dan inspirasi bagi guru dan siswa. Ini berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan: “Kita juga punya jargon, kalau biasanya jargon SMK itu SMK Bisa Hebat, kita ada tambahan jargon kayak gini ‘We are from? SMK Al Munawwir IIBS. SMK Al Munawwir IIBS? Integrated and Character Education’, itu” (Wawancara waka kesiswaan, 27 Mei 2025). Konsistensi dalam penggunaan simbol dan pesan motivasional ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya menyampaikan visi secara formal, tetapi menginternalisasikannya melalui strategi komunikasi inspiratif yang memperkuat keterikatan emosional seluruh warga sekolah terhadap tujuan bersama.

Dimensi Inspirational Motivation dalam kepemimpinan kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS tercermin kuat melalui penanaman visi besar yang inspiratif dan komunikasi yang konsisten kepada seluruh warga sekolah. Visi “Menjadikan sekolah berbasis internasional serta terwujudnya sumber daya manusia yang bertakwa, berkarakter, berkemimpinan, kompeten, dan berwawasan global” tidak hanya menjadi slogan, tetapi dijadikan arah strategis yang hidup dalam berbagai kegiatan sekolah. Kepala sekolah secara rutin menyampaikan visi tersebut dalam briefing pagi, rapat, maupun apel, serta mendorong partisipasi aktif guru dan

siswa melalui slogan-slogan motivatif seperti “Integrated and Character Education”. Komitmen terhadap visi juga diwujudkan dalam kebijakan yang selektif dan terarah, di mana hanya program yang relevan dengan visi internasional yang disetujui. Bahkan indikator internasional diintegrasikan dalam dokumen resmi pengembangan sekolah. Selain itu, penggunaan jargon-jargon yang khas dan penuh semangat membentuk identitas kolektif yang kuat. Semua elemen ini membuktikan bahwa motivasi yang dibangun kepala sekolah bukan hanya retorika, melainkan telah menjelma menjadi budaya kerja, identitas bersama, dan energi transformatif yang mendorong sekolah untuk melampaui batas-batas geografis dan keterbatasan sumber daya.

4.2.3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Dimensi *Intellectual Stimulation* atau stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada sejauh mana pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kreatif, memecahkan masalah secara inovatif, serta berani mengevaluasi asumsi lama. Pemimpin dalam dimensi ini tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator perkembangan intelektual para pengikutnya. Dalam konteks SMK Al Munawwir IIBS, kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk budaya intelektual yang progresif dan inovatif di tengah keterbatasan sumber daya.

1. Dorongan Terhadap Inovasi

Salah satu bentuk nyata stimulasi intelektual oleh kepala sekolah adalah dukungan terhadap inovasi dalam kegiatan sekolah. Dalam wawancara dengan salah satu Kaprog (Kepala Program Studi), terungkap bahwa kepala sekolah memberikan ruang kepada dewan guru untuk membuat program masing-masing. Jadi banyak ide muncul dari guru juga. Dalam kegiatan apapun kepala sekolah juga memberikan mandat kepada guru, dengan tujuan agar guru tersebut bisa berkembang. Pernyataan dari guru produktif: “Banyak program sekolah yang merupakan usulan dari kaprog. Dan bapak kepala itu selalu mendorong guru untuk membuat program baik jangka

pendek, menengah, maupun panjang. Sehingga setiap program itu selalu berkesinambungan” (Wawancara dengan Kaprog, 27 Mei 2025).

Bentuk dorongan ini menunjukkan adanya iklim organisasi yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru. Kepala sekolah percaya kepada bawahannya, walaupun beresiko mungkin saja terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, tapi hal itu merupakan pembelajaran bagi yang bersangkutan. Hal ini sangat berbeda dengan pola kepemimpinan tradisional yang cenderung menuntut kesempurnaan dan menghindari risiko.

2. Program Pemberdayaan

Dalam proses transformasi menuju internasional, pastinya sumber daya manusia sekolah harus bisa mengimbangi juga. Maka kepala sekolah sering mengadakan workshop, studi tiru maupun pelatihan untuk bapak ibu dewan guru dan karyawan. Tidak hanya kepada guru, tapi pada murid juga. Banyak murid yang diikuti perlombaan maupun kegiatan lain yang berfungsi memberdayakan mereka. Berdasarkan keterangan dari waka kurikulum: “Banyak yang dilakukan oleh bapak kepala sekolah seperti workshop. Ada juga kita diajak studi tiru, kemarin kita diajak ke malang, SMK Muhammadiyah 7 Gondanglegi dan SMK Thursina IIBS. Itu kan mereka sekolah sekolah yang taraf internasional. Kita juga sering diberikan workshop tentang bagaimana sekolah internasional itu. Dan juga ada pelatihan tentang pemenuhan kurikulum cambridge, yang katanya insyaallah akan dilaksanakan tahun depan” (Wawancara dengan waka kurikulum, 27 Mei 2025).

Program ini tidak hanya memicu kompetensi guru, tetapi juga memberikan model pembelajaran yang segar bagi siswa. Di akhir sesi, kepala sekolah memberikan apresiasi kepada bapak ibu dewan guru dan juga motivasi. Hal ini menumbuhkan rasa aman sekaligus memotivasi guru untuk terus berkembang.

3. Program Integrasi Digital dalam Pembelajaran

Di tengah keterbatasan infrastruktur, kepala sekolah mendorong integrasi teknologi secara bertahap. Ia menggagas penghapusan LKS di sekolah, dan berganti ke

pembelajaran berbasis digital. Bahkan untuk mensukseskan hal itu kepala sekolah berani untuk menginisiasi pengadaan laptop untuk siswa baru, dengan sistem *sharing fee* dengan wali murid, tapi untuk awal sekolah memberikan talangan terlebih dahulu. Tidak hanya itu, ia juga mengarahkan sekolah untuk promosi melalui media sosial yang dekat dengan calon siswa, yaitu instagram. Yang mana banyak isinya menampilkan hasil-hasil karya siswa dan guru. Kepala sekolah mengatakan: “Resiko terbesar itu waktu di awal perubahan menjadi SMK Al Munawwir IIBS, kita mencanangkan untuk menghapus LKS dan berganti semua pembelajaran menggunakan digital. Ini menjadi kendala, karena banyak siswa kita yang ekonominya kurang bagus, tidak memiliki perangkat digitalnya (laptop). Akhirnya kita putuskan untuk menalangi dulu di awal untuk pengadaan laptop, nanti wali siswa mencicil tiap bulan. Sekarang terasa resikonya, karena ya namanya wali siswa ekonomi tidak menentu, jadinya ada yang nunggak juga” (Wawancara kepala sekolah, 26 Mei 2025)

Dengan perubahan besar ini, bapak ibu dewan guru didorong untuk bisa ikut bertransformasi dengan integrasi pembelajaran digital. Yang mana secara otomatis mendorong segi intelektual para bapak ibu dewan guru.

Kepemimpinan kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS dalam dimensi Intellectual Stimulation tercermin dalam keberaniannya membangun iklim sekolah yang mendukung inovasi, eksplorasi ide, dan pengembangan intelektual guru maupun siswa. Kepala sekolah memberikan ruang luas kepada guru, terutama para kepala program keahlian, untuk merancang dan menginisiasi program-program kreatif yang berorientasi jangka panjang. Sikap ini mencerminkan kepercayaan dan keberanian mengambil risiko sebagai bagian dari proses belajar. Selain itu, komitmen terhadap pengembangan kapasitas ditunjukkan melalui pelaksanaan berbagai program pemberdayaan seperti workshop, studi tiru ke sekolah bertaraf internasional, dan pelatihan kurikulum internasional yang relevan. Kepala sekolah juga mendorong

integrasi teknologi dengan langkah berani menghapus LKS dan menggantinya dengan pembelajaran digital, meskipun menghadapi tantangan finansial. Inisiatif ini tidak hanya mempercepat transformasi digital, tetapi juga menstimulasi guru untuk beradaptasi dan berkembang dalam konteks pembelajaran abad 21. Budaya berpikir kritis dan progresif inilah yang menjadi pilar penting dalam proses transformasi SMK Al Munawwir IBS menuju sekolah bertaraf internasional.

4.2.4. Individualized Consideration (Perhatian Individu)

Dimensi Individualized Consideration dalam kepemimpinan transformasional merujuk pada sejauh mana seorang pemimpin memberikan perhatian, dukungan, dan pengembangan personal kepada setiap individu yang dipimpinnya. Pemimpin transformasional dalam dimensi ini memperlakukan setiap anggota organisasi sebagai pribadi yang unik, dengan kebutuhan, potensi, dan tantangan yang berbeda. Di SMK Al Munawwir IBS, kepala sekolah mempraktikkan dimensi ini secara konsisten, baik kepada guru, staf, maupun siswa. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa perhatian individu menjadi bagian penting dari strategi kepemimpinannya dalam membangun iklim kerja yang suportif dan humanis.

1. Perhatian Personal terhadap Guru dan Staf

Kepala sekolah dikenal dekat dengan para guru dan staf. Pendekatan yang dilakukan bukan sekadar administratif, tetapi juga emosional dan sosial. Dalam wawancara dengan salah satu guru menyatakan bahwa kepala sekolah seringkali bertindak sebagai mentor: “Iya waktu itu saya diberikan mandat untuk menjadi pembimbing dalam lomba internasional. Saya sebenarnya minder karena belum punya pengalaman sama sekali. Cuma karena didorong dan diyakinkan sama kepala sekolah. Saya jadi berani. Juga diajari bagaimana nanti persiapannya, soalnya kan bapak kepala punya pengalaman di lomba internasional, jadi saya diajari dan diberi pengarahan langsung oleh beliau” (Wawancara dengan guru, 27 Mei 2025).

Observasi peneliti terhadap interaksi kepala sekolah dengan siswa dan guru menunjukkan adanya pendekatan yang hangat dan humanis. Kepala sekolah sering menyapa secara personal, memberikan sentuhan motivasi saat siswa menghadapi ujian, dan tidak segan berinteraksi di luar ruang kerja formal (Observasi Peneliti, 27 Mei 2025). Relasi ini menjadi ciri khas budaya sekolah yang suportif.

Dalam forum informal seperti makan bersama maupun di waktu istirahat, kepala sekolah selalu menyempatkan diri untuk bercengkerama dengan individu-individu secara personal. Hal ini memperkuat persepsi bahwa kepala sekolah bukan hanya pemimpin struktural, tetapi juga figur mentor sekaligus teman diskusi.

2. Dukungan terhadap Siswa Kurang Mampu

Perhatian individual juga ditujukan kepada siswa, terutama mereka yang berasal dari keluarga kurang mampu. SMK Al Munawwir IIBS berada di kawasan rural dengan latar belakang ekonomi siswa yang mayoritas menengah ke bawah. Kepala sekolah mengambil inisiatif untuk mencari beasiswa bagi siswa-siswa yang terancam putus sekolah: “Kita itu terkenal banyak mendapatkan beasiswa PIP. Karena memang siswa kita banyak yang dari kalangan menengah ke bawah, jadi kita usahakan cari beasiswa, terutama PIP itu. Sangat bermanfaat sekali itu untuk siswa maupun untuk sekolah (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Mei 2025). Perhatian seperti ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menyentuh aspek kemanusiaan, di mana pemimpin hadir sebagai pelindung dan pengayom kebutuhan nyata peserta didik.

Dimensi Individualized Consideration tampak kuat dalam kepemimpinan kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS, yang secara nyata menunjukkan perhatian personal dan dukungan pengembangan individu kepada guru, staf, maupun siswa. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai atasan, tetapi juga sebagai pembimbing dan mentor yang terlibat langsung dalam proses peningkatan kapasitas individu,

sebagaimana tampak dalam pendampingan terhadap guru yang baru pertama kali mengikuti lomba internasional. Pendekatan hangat dan humanis tercermin dalam interaksi sehari-hari, baik melalui sapaan personal, motivasi saat ujian, maupun percakapan informal yang membangun kedekatan emosional. Kepedulian juga ditunjukkan kepada siswa dari keluarga kurang mampu melalui upaya aktif pencarian beasiswa agar mereka tetap bisa melanjutkan pendidikan. Praktik ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan di SMK Al Munawwir IIBS menempatkan manusia sebagai pusat perhatian, bukan semata-mata sebagai komponen struktural. Budaya empati, mentoring, dan pemberdayaan individu telah menjadi fondasi penting dalam transformasi sekolah menuju lembaga yang unggul dan inklusif.

4.3 Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk menginterpretasikan temuan lapangan terkait implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Al Munawwir IIBS. Penelitian ini mendasarkan pada empat dimensi utama kepemimpinan transformasional menurut (Bass & Riggio, 2006), yaitu: *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Setiap dimensi dianalisis melalui perspektif teori dan dikaitkan dengan nilai-nilai keislaman yang relevan berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits.

4.3.1. Pengaruh Ideal Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS

Dari hasil temuan sebelumnya, kemudian dianalisa dan dikaitkan dengan teori teori yang ada. Berikut hasil analisa masing masing temuan :

1. Keteladanan dalam Tindakan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS telah mempraktikkan kepemimpinan yang kuat dalam dimensi *Idealized Influence*. Dimensi ini tercermin dari perilaku dan keputusan-keputusan strategis kepala sekolah yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memberi teladan nyata bagi seluruh warga sekolah. Keteladanan tersebut terlihat dari kebiasaan hadir lebih awal, memimpin briefing pagi,

serta keterlibatan langsung dalam pengawasan kegiatan harian. Keteladanan pemimpin semacam ini dapat membentuk budaya kedisiplinan yang mengakar kuat di organisasi (Furqon, 2024).

Tindakan nyata seperti kehadiran kepala sekolah setiap pagi untuk memimpin briefing harian memberikan dampak psikologis yang kuat bagi guru dan staf. Kehadirannya bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan simbol komitmen dan keseriusan dalam membangun budaya organisasi yang tertib dan terarah. Briefing pagi juga menjadi momen untuk menyampaikan arahan dan penyegaran visi sebelum aktivitas sekolah dimulai. Kehadiran fisik dan peran aktif ini menjadi indikator bahwa kepala sekolah tidak menjalankan perannya secara simbolik, melainkan hadir secara penuh dalam dinamika operasional harian.

Keterkaitan dengan teori kepemimpinan transformasional dari (Bass & Riggio, 2006) terlihat sangat kuat dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS. Menurut teori ini, pemimpin transformasional membangun pengaruh bukan hanya melalui kata-kata atau perintah, melainkan melalui keteladanan, tindakan nyata, dan komitmen terhadap nilai-nilai yang diyakininya. Hal ini menegaskan bahwa kekuatan seorang pemimpin terletak pada konsistensi antara ucapan dan perbuatan, serta kemampuannya membentuk budaya organisasi yang mengikuti contoh nyata dari pemimpinnya.

2. Perilaku Berintegritas

Selain aspek kedisiplinan, kepala sekolah juga menunjukkan integritas moral yang tinggi. Ia dikenal sebagai sosok yang jujur, dapat dipercaya, dan konsisten antara ucapan dan tindakan. Integritas ini tidak hanya diakui oleh para wakil kepala sekolah, tetapi juga oleh guru-guru dan staf yang merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Kepemimpinan dengan integritas kuat merupakan salah satu ciri pemimpin yang otentik. Dimana kepemimpinan otentik seperti ini mampu membangun suasana kerja yang terbuka dan menerima, di mana setiap

anggota tim merasa diperhatikan, dihargai keberadaannya, serta terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya (Anshori, 2023). Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, integritas ini merupakan salah satu pondasi utama dalam membangun pengaruh ideal.

3. Budaya Hormat dan Loyalitas

Budaya hormat dan loyal mencerminkan kekuatan pengaruh ideal yang tidak bersifat *top-down* semata, tetapi tumbuh dari penghargaan dan kepercayaan terhadap pemimpin yang dinilai konsisten antara ucapan dan tindakan. Dalam konteks teori (Bass & Riggio, 2006), hal ini sejalan dengan pemikiran bahwa pemimpin transformasional yang memiliki *idealized influence* mampu menanamkan nilai dan komitmen organisasi secara mendalam kepada para pengikutnya, sehingga perubahan bukanlah sekadar perintah struktural, tetapi menjadi bagian dari keyakinan dan tekad bersama. Kepala sekolah berhasil membangun kepercayaan ini dengan cara-cara strategis yang partisipatif, seperti “melempar isu” terlebih dahulu, kemudian menyerap tanggapan kolektif untuk menyusun strategi perubahan.

Lebih lanjut, minimnya resistensi terhadap perubahan menjadi bukti bahwa visi yang dibawa kepala sekolah telah melekat kuat dalam kesadaran kolektif warga sekolah. Hal ini memperlihatkan keterpaduan antara kekaguman personal terhadap pemimpin dan keterikatan terhadap arah gerak lembaga. Budaya dua bahasa yang kini diterapkan dalam pengumuman, komunikasi lisan, dan administrasi adalah contoh konkret bagaimana nilai-nilai perubahan disambut dan diimplementasikan secara sistemik oleh seluruh warga sekolah. Keterlibatan aktif dari guru dan staf dalam perubahan ini juga menunjukkan bahwa pengaruh ideal pemimpin tidak hanya bersifat simbolik, tetapi benar-benar fungsional dalam membentuk budaya kerja yang pro-perubahan dan visioner.

Dengan demikian, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional dalam dimensi pengaruh ideal tidak hanya membangun citra pribadi pemimpin, melainkan juga menggerakkan transformasi institusi secara menyeluruh. Kepala sekolah

tampil sebagai figur yang bukan hanya dihormati, tetapi juga diikuti secara sukarela karena dianggap mewakili semangat perubahan itu sendiri. Keselarasan antara nilai, visi, dan tindakan pemimpin menjadi kunci terciptanya dukungan kolektif yang kuat dalam proses transisi menuju sekolah bertaraf internasional.

4. Berani Berkorban dan Mengambil Risiko

Lebih jauh lagi, kepala sekolah juga menunjukkan keberanian dalam mengambil risiko besar demi kepentingan lembaga. Salah satu contohnya adalah ketika ia memutuskan menghapus penggunaan LKS dan menggantinya dengan sistem pembelajaran digital, meskipun menyadari bahwa sebagian besar siswa berasal dari keluarga dengan keterbatasan ekonomi. Keputusan ini disertai tindakan konkret seperti menalangi pengadaan laptop agar proses belajar tidak terhambat. Keberanian mengambil risiko ini memperkuat posisi kepala sekolah sebagai pemimpin transformatif yang visioner, berani keluar dari zona nyaman, dan rela berkorban demi kemajuan bersama. Semua praktik ini berkontribusi membentuk budaya organisasi yang dilandasi oleh rasa hormat, loyalitas, dan komitmen tinggi dari seluruh elemen sekolah (Astuti & Heryadi, 2023).

Dalam praktiknya, kepala sekolah menunjukkan konsistensi tinggi melalui kehadiran fisik yang rutin di sekolah, termasuk memimpin briefing pagi bersama guru dan staf. Kehadirannya secara langsung tidak hanya menciptakan kedekatan emosional dengan tim, tetapi juga memperkuat legitimasi moral sebagai pemimpin. Setiap arahan yang disampaikan dalam briefing dikawal dengan keteladanan perilaku, menjadikan nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas bukan hanya wacana, tetapi hidup dalam keseharian organisasi. Ini menjadi bukti konkret dari bagaimana seorang pemimpin membentuk pengaruh ideal melalui aksi, bukan sekadar narasi.

Lebih jauh lagi, keberanian kepala sekolah dalam mengambil keputusan besar seperti melepas jabatan dosen demi fokus pada pengembangan sekolah menjadi simbol

pengorbanan pribadi demi kemaslahatan institusi. Tindakan ini mempertegas peran pemimpin sebagai figur yang menjadikan kepentingan lembaga sebagai prioritas utama. Dalam perspektif kepemimpinan transformasional, pengorbanan semacam ini tidak hanya membangun kepercayaan, tetapi juga menginspirasi loyalitas dan semangat kolektif dari anggota organisasi (Praditya, 2022). Kepala sekolah tidak hanya memimpin dari depan, tetapi juga menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati adalah kesiapan untuk mendahulukan nilai dan visi di atas kepentingan pribadi.

Nilai-nilai ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : “Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan setiap dari kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya” (Al-Bukhari, n.d.)

Hadis ini menegaskan pentingnya akuntabilitas dan keteladanan dalam kepemimpinan. Karena setiap pemimpin pasti akan dimintai pertanggungjawaban. Sebagai seorang pemimpin haruslah menjadi penjaga yang dapat dipercaya serta berkomitmen untuk merawat dengan baik setiap yang dipimpinnya. Seorang yang memiliki bawahan atau seseorang yang dipimpin harus bisa bersikap adil terhadap mereka (Al-Qasthalani, n.d.).

Konsep kepemimpinan dalam Islam, berdasarkan hadis di atas menegaskan bahwa kepemimpinan bukanlah semata posisi struktural, melainkan amanah yang harus dipertanggungjawabkan, baik di hadapan manusia maupun Allah SWT. Hal ini secara filosofis dan praktis selaras dengan prinsip kepemimpinan transformasional, khususnya dalam dimensi *idealized influence*, yang mengedepankan akuntabilitas dan keteladanan sebagai inti dari pengaruh seorang pemimpin. Seorang pemimpin transformasional membangun kepercayaan dan loyalitas melalui tindakan nyata, bukan sekadar instruksi, serta menjadi contoh dalam integritas, keberanian mengambil keputusan, dan konsistensi nilai.

Dengan demikian, hadis tersebut dan teori kepemimpinan transformasional berpadu secara harmonis

dalam pesan yang sama: bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang sadar akan tanggung jawabnya, bersedia tampil menjadi contoh, dan menjalankan kepemimpinan dengan kesadaran penuh bahwa setiap keputusan dan sikapnya adalah bagian dari pertanggungjawaban moral, sosial, dan spiritual. Nilai inilah yang menjadi fondasi utama dalam proses transformasi di lembaga pendidikan, seperti yang tampak dalam kepemimpinan kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS.

Lebih dari itu, pengaruh ideal juga ditunjukkan melalui keberanian mengubah sistem pembelajaran menjadi digital, meskipun menghadapi tantangan ekonomi siswa. Kepala sekolah menalangi pengadaan laptop dan mengambil risiko atas cicilan yang tidak selalu lancar. Keberanian mengambil resiko ini merupakan salah satu indikasi kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan transformasional. Sebab pemimpin transformasional identik dengan keberanian mengambil resiko (Sasongko dkk, 2022). Ini juga menunjukkan adanya keikhlasan dan pengorbanan dalam memprioritaskan kemajuan pendidikan.

4.3.2. Motivasi Inspiratif Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS

Selanjutnya, dalam temuan dimensi kedua yaitu motivasi inspiratif kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS, dianalisis dengan teori yang ada sebagai berikut :

1. Visi Besar dan Harapan yang Ditanamkan

Dimensi kedua yang teridentifikasi kuat dalam kepemimpinan kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS adalah *Inspirational Motivation*. Dimensi ini tercermin dari kemampuan kepala sekolah dalam menanamkan semangat kolektif kepada seluruh elemen sekolah melalui komunikasi yang efektif. Salah satunya mengkomunikasikan visi besar yang disampaikan secara jelas dan berulang-ulang. Visi bukan hanya sekadar slogan formalitas, tetapi menjadi energi penggerak yang ditanamkan dalam forum briefing pagi, apel, rapat, hingga kegiatan kebersamaan lainnya. Komunikasi visi yang

konsisten menjadikan warga sekolah merasa terlibat dan percaya diri sebagai bagian dari tujuan bersama.

2. Perwujudan Visi Internasional dalam Program Sekolah

Lebih dari sekadar penyampaian verbal, kepala sekolah berhasil mengintegrasikan visi tersebut ke dalam seluruh aspek kehidupan sekolah. Visi besar tersebut diimplementasikan dalam kebijakan konkret, seperti penyusunan program unggulan, restrukturisasi kegiatan ekstrakurikuler, dan integrasi indikator internasional dalam Rencana Induk Pengembangan Sekolah (RIPS). Bahkan kepala sekolah secara tegas hanya menyetujui program yang selaras dengan arah visi tersebut. Sikap ini menunjukkan komitmen tinggi dalam menjaga agar seluruh langkah kelembagaan tetap sejalan dengan tujuan jangka panjang.

Uniknya, visi internasional ini tidak berdiri sendiri, melainkan dipadukan secara harmonis dengan nilai-nilai karakter dan spiritualitas Islam. Kepala sekolah memahami bahwa pencapaian global harus dilandasi oleh kekuatan moral yang kokoh. Oleh karena itu, penguatan karakter dan spiritual siswa menjadi bagian integral dari visi tersebut, seperti melalui pembiasaan nilai-nilai keislaman dalam tata tertib, pembinaan akhlak, dan pembelajaran terintegrasi. Pendekatan ini menunjukkan bahwa motivasi inspiratif dalam kepemimpinan tidak hanya mendorong capaian prestasi, tetapi juga membentuk identitas dan jati diri sekolah secara utuh.

3. Motto dan Jargon sebagai Alat Motivasi

Keterkaitan dengan teori (Kouzes & Posner, 2023) tampak jelas, yaitu bahwa pemimpin yang inspiratif menciptakan visi bersama yang mampu menggugah aspirasi kolektif. Penggunaan jargon seperti “Integrated and Character Education”, serta partisipasi aktif guru dan siswa dalam menyuarakan visi tersebut, membentuk identitas dan energi kolektif. Hal ini diperkuat melalui rutinitas yang menegaskan kembali semangat visi, seperti briefing pagi yang penuh motivasi.

Kepala sekolah bersama dewan guru juga mereformulasi penggunaan simbol-simbol kelembagaan seperti slogan dan jargon motivasional sebagai alat untuk

memperkuat identitas dan kebanggaan kolektif. Misalnya, jargon “*Integrated and Character Education*” secara rutin digaungkan dalam apel dan briefing, bukan hanya sebagai seremonial, melainkan sebagai pengingat arah visi dan semangat kolaboratif. Simbol-simbol ini menjadi bagian dari strategi komunikasi yang dirancang untuk membentuk kesadaran dan semangat bersama di kalangan guru, siswa, dan seluruh warga sekolah.

Dalam bukunya “*Transformational Leadership*”, (Bass & Riggio, 2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi pengikut dengan memberi makna dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Mereka membangkitkan semangat tim, menumbuhkan optimisme, serta mengajak pengikut membayangkan masa depan yang lebih baik melalui komunikasi visi yang jelas dan penuh harapan. Kepala sekolah tidak hanya memaparkan masa depan itu sebagai angan-angan, tetapi menanamkannya secara strategis melalui pembiasaan dan pelibatan langsung warga sekolah dalam proses inovasi, serta penegasan arah kebijakan yang sinkron dengan visi bersama. Inilah yang menjadikan gaya kepemimpinan beliau bersifat transformatif—karena mampu mengubah cara berpikir sekaligus sistem yang menopang institusi.

Dalam Al-Qur’an, kepemimpinan komunikatif yang menggugah dan lembut tercermin dalam QS. Ali Imran: 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ

Artinya : “Maka disebabkan rahmat (karunia) dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu”.

Dalam tafsir ibnu katsir disebutkan bahwa maksud ayat ini adalah seandainya Nabi Muhammad SAW buruk tutur katanya, keras hati terhadap umatnya, niscaya mereka akan meninggalkannya. Akan tetapi Allah menghimpun mereka di sekitar Nabi Muhammad, dan menjadikannya lemah lembut

terhadap mereka, sehingga Nabi Muhammad SAW dapat memikat hati mereka (Katsir, n.d.). Dengan begitu, umat bisa menuruti apapun yang diperintahkan oleh Nabi Muhammad. Ini bisa menjadi contoh yang membuktikan bahwa sebagai pemimpin yang baik, agar bisa menyatukan bawahannya, perlu untuk menjadi pemimpin yang komunikatif dan lembut.

Ayat ini menekankan pentingnya kelembutan, kasih sayang, dan komunikasi yang penuh empati dalam kepemimpinan. Nilai-nilai tersebut sangat relevan dengan dimensi *Inspirational Motivation* dalam teori kepemimpinan transformasional. Dalam dimensi ini, pemimpin diharapkan mampu menyampaikan visi dan harapan besar kepada pengikutnya dengan cara yang membangkitkan semangat dan mendorong keterlibatan emosional. Rasulullah SAW, sebagai figur teladan dalam ayat tersebut, menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya bergantung pada kekuatan visi, tetapi juga pada cara menyampaikannya—yakni dengan kelembutan hati dan komunikasi yang merangkul. Kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS bisa mewujudkannya dengan tidak hanya menyampaikan mimpi besar menjadi sekolah bertaraf internasional, tetapi melakukannya dengan pendekatan yang memotivasi dan menciptakan rasa memiliki di hati guru dan siswa. Jika visi itu disampaikan secara otoriter dan kaku, maka seperti yang ditegaskan dalam ayat, para pengikut akan menjauh dan kehilangan semangat. Dengan demikian, ayat ini mengandung prinsip psikologis dan sosial yang sejalan dengan esensi *inspirational motivation*: bahwa kepemimpinan yang menggerakkan bukan hanya yang kuat dalam ide, tetapi juga yang lembut dalam menyampaikannya.

4.3.3. Rangsangan Intelektual Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS

Dalam dimensi ketiga, ada tiga temuan penelitian yang akan dianalisa dengan teori yang ada. Berikut rinciannya :

1. Dorongan Terhadap Inovasi

Dimensi *Intellectual Stimulation* dalam kepemimpinan kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS tercermin jelas melalui dorongan kuat terhadap inovasi dan keberanian membuka ruang eksplorasi ide. Kepala

sekolah menunjukkan komitmen terhadap pengembangan intelektual dengan mendorong guru dan siswa untuk berpikir kreatif serta tidak takut mencoba pendekatan baru dalam proses pembelajaran. Sikap ini menciptakan budaya sekolah yang adaptif dan dinamis, di mana eksperimen dan perubahan dianggap sebagai bagian dari proses pembelajaran, bukan sebagai ancaman (Jani, 2023).

Kepala sekolah juga memberikan kepercayaan luas kepada guru untuk merancang program-program kreatif sesuai potensi dan kebutuhan masing-masing jurusan. Ruang inisiatif yang diberikan ini menciptakan rasa tanggung jawab dan kepemilikan yang tinggi dari guru terhadap keberhasilan program yang dijalankan. Bentuk dukungan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan tertinggi, tetapi juga sebagai fasilitator tumbuhnya kapasitas profesional guru. Pola ini sangat berbeda dengan gaya kepemimpinan tradisional yang sentralistik dan personal (Haboddin & Arswendi, 2022).

2. Program Pemberdayaan

Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh (Bass & Riggio, 2006) menyatakan bahwa salah satu peran penting pemimpin adalah menstimulasi pengikutnya untuk berpikir kritis terhadap kebiasaan lama dan berani keluar dari zona nyaman demi kemajuan bersama. Dalam konteks pendidikan, stimulasi ini sangat penting karena dunia pendidikan terus berkembang dan menuntut adaptasi berkelanjutan terhadap perubahan zaman dan teknologi.

Kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS menunjukkan implementasi nyata dari prinsip ini dengan menginisiasi penghapusan penggunaan LKS (Lembar Kerja Siswa) sebagai bentuk keberanian mendobrak cara belajar konvensional yang sudah lama digunakan. Keputusan ini tidak bersifat reaktif, melainkan dirancang sebagai bagian dari strategi transformasi digital sekolah.

Untuk mengimbangi kebijakan tersebut, kepala sekolah menyelenggarakan berbagai pelatihan yang bertujuan meningkatkan kapasitas guru dalam

mengembangkan metode pembelajaran berbasis digital, serta menyesuaikan dengan kurikulum abad 21 yang lebih menekankan pada literasi teknologi dan kreativitas (Lubis dkk, 2023).

Selain pelatihan internal, kepala sekolah juga membuat program kegiatan studi tiru ke sekolah-sekolah unggulan bertaraf internasional. Langkah ini tidak hanya memberikan wawasan baru, tetapi juga membuka cakrawala berpikir guru bahwa perubahan adalah sebuah kebutuhan, bukan ancaman. Integrasi teknologi dalam proses pembelajaran menjadi salah satu agenda utama, yang tidak hanya melibatkan guru dalam teknis pelaksanaan, tetapi juga dalam desain kurikulumnya.

3. Program Integrasi Digital dalam Pembelajaran

Lebih jauh, kepala sekolah menginisiasi transformasi besar dalam sistem pembelajaran, yaitu penghapusan LKS dan transisi ke pembelajaran digital, meskipun menyadari adanya risiko finansial yang besar. Ia bahkan bersedia menanggung talangan biaya pengadaan perangkat digital di awal sebagai bentuk keberpihakan pada siswa dari keluarga tidak mampu. Keberanian ini tidak hanya menunjukkan visi yang jauh ke depan, tetapi juga mencerminkan semangat transformasional dalam menciptakan ekosistem belajar abad 21. Pemimpin seperti ini tidak hanya menstimulasi kecerdasan intelektual, tetapi juga menanamkan nilai keberanian, adaptabilitas, dan orientasi masa depan kepada seluruh warga sekolah.

Hasil pembahasan di atas sangat sejalan dengan QS. Az-Zumar: 9:

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۚ

Artinya : “Katakanlah: Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?”

Ayat ini menjelaskan bahwa tidak bisa disamakan orang yang hidup dengan kesadaran, iman, dan tujuan, dengan orang yang hidup dalam kelalaian, kebodohan, dan kesia-siaan (Thabari, n.d.).

Ayat ini secara tegas membedakan antara orang yang berilmu dengan yang tidak berilmu, menunjukkan bahwa

pengetahuan merupakan nilai yang tinggi dalam pandangan Islam. Kemuliaan seseorang, dalam ayat ini, ditentukan oleh sejauh mana ia menggunakan akal dan ilmunya untuk memahami dan merespons realitas. Keterkaitan ini sangat relevan dengan dimensi *Intellectual Stimulation* dalam teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh (Bass & Riggio, 2006). Dimensi ini menekankan peran pemimpin dalam mendorong pengikut untuk berpikir kritis, mengevaluasi pola lama, dan mengembangkan solusi kreatif atas berbagai tantangan. Dalam kepemimpinan seperti ini, pengetahuan tidak hanya dihargai, tetapi dijadikan dasar untuk inovasi dan pertumbuhan.

Dalam konteks pendidikan, seperti di SMK Al Munawwir IIBS, kepala sekolah mempraktikkan stimulasi intelektual dengan mendorong guru dan siswa untuk keluar dari pola pikir statis menuju pembaruan. Contoh nyatanya adalah ketika kepala sekolah menghapus penggunaan LKS dan menggantinya dengan sistem pembelajaran digital yang lebih menantang dan relevan. Hal ini mencerminkan penghargaan terhadap proses belajar yang aktif, kreatif, dan berbasis pada pemanfaatan ilmu pengetahuan, sesuai dengan ruh dari QS. Az-Zumar: 9. Pemimpin yang mampu menstimulasi intelektual para pengikutnya sejatinya sedang menjalankan ajaran Islam yang mendorong umatnya untuk tidak stagnan dalam kebodohan, tetapi terus berupaya memperluas ilmu demi kemajuan bersama (Mei, 2021).

Maka dapat diambil kesimpulan kepemimpinan yang mendorong pengembangan intelektual adalah bagian dari strategi pembaruan yang islami dan progresif. Dengan memberdayakan guru dan siswa untuk berpikir dan berkarya, kepala sekolah telah menanamkan nilai pembelajaran sepanjang hayat.

4.3.4. Perhatian Individu Kepemimpinan Transformasional di SMK Al Munawwir IIBS

Dimensi terakhir adalah *Individualized Consideration*, yang tercermin dari perhatian personal kepala sekolah kepada setiap guru dan siswa. Dari 2 temuan penelitian berikut adalah hasil analisa dengan teori teori yang ada :

1. Perhatian Personal terhadap Guru dan Staf

Pada level awal, kepala sekolah secara aktif membangun hubungan personal dengan guru—memahami latar belakang, kekuatan, dan area pengembangan masing-masing. Proses ini bukan sekadar manajemen kinerja, melainkan upaya sistematis untuk memberdayakan individu sesuai kebutuhan unik mereka.

Lebih jauh lagi, praktik *individualized consideration* ini menciptakan iklim psikologis yang aman dan mendukung pertumbuhan potensi seluruh warga sekolah. Guru dan siswa merasa dihargai sebagai pribadi—bukan sekadar pelaksana tugas—sehingga mereka lebih berani mengambil inisiatif, berinovasi, dan loyal terhadap visi lembaga. Dengan demikian, kepedulian personal kepala sekolah tidak hanya memperkuat hubungan antarindividu, tetapi juga menjadi pilar penting dalam membangun budaya sekolah yang inklusif dan berdaya saing.

Kepala sekolah mengambil peran sebagai mentor yang secara aktif menyemangati guru-guru, terutama mereka yang baru pertama kali terlibat dalam kompetisi internasional. Ia menyediakan waktu dan perhatian untuk mendiskusikan persiapan secara detil. Pendekatan ini bukan sekadar memberi instruksi, melainkan membimbing secara personal—memastikan setiap guru merasa didukung dan memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan baru.

Melalui interaksi *one-on-one* tersebut, rasa dihargai dan empati yang ditunjukkan pemimpin menjadi sumber motivasi intrinsik bagi guru. Mereka tidak hanya memandang lomba internasional sebagai beban tambahan, tetapi sebagai kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi pada reputasi sekolah. Kepercayaan yang diberikan kepala sekolah memicu semangat kolektif, memupuk keinginan untuk belajar dari pengalaman, dan memperkuat komitmen mereka terhadap visi institusi.

2. Dukungan terhadap Siswa Kurang Mampu

Selain fokus pada guru, kepala sekolah juga memperlihatkan komitmen mendalam terhadap

kesejahteraan siswa, terutama mereka yang berasal dari keluarga kurang mampu. Ia memetakan tantangan ekonomi siswa melalui data wali kelas, lalu memfasilitasi akses beasiswa seperti PIP. Tindakan ini menandakan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekadar kebijakan formal, tetapi juga pelayanan konkret (Utari dkk, 2025).

Perhatian personal ini juga dirasakan oleh siswa, di mana kepala sekolah berfungsi sebagai jembatan akses bantuan finansial maupun akademik. Ia aktif mengidentifikasi siswa yang memerlukan dukungan dan memfasilitasi mereka untuk memperoleh beasiswa, seperti Program Indonesia Pintar (PIP). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional di SMK Al Munawwir IIBS tidak hanya mendukung pengembangan profesional guru, tetapi juga memastikan keberlanjutan pendidikan seluruh siswa, terlepas dari latar belakang ekonomi mereka.

Teori (Bass & Riggio, 2006) menegaskan bahwa salah satu ciri utama pemimpin transformasional adalah *Individualized Consideration*, di mana pemimpin memperlakukan setiap anggota organisasi sebagai individu unik dengan kebutuhan, motivasi, dan potensi yang berbeda. Pemimpin yang menerapkan dimensi ini tidak hanya berbicara tentang pentingnya pengembangan, tetapi secara aktif menyesuaikan gaya komunikasi, pelatihan, dan feedback berdasarkan karakteristik personal setiap pengikutnya. Pendekatan personal ini memerlukan kepekaan tinggi terhadap perbedaan dan kesediaan untuk meluangkan waktu demi memahami tantangan spesifik individu.

Dampak dari praktik *individualized consideration* ini melampaui peningkatan kinerja; ia juga menciptakan rasa aman psikologis di lingkungan sekolah. Ketika seseorang merasa dipahami dan didukung, mereka akan lebih berani mengemukakan ide. Rasa aman ini pada gilirannya memperkuat loyalitas terhadap institusi dan memunculkan budaya kerja kolaboratif di mana setiap anggota merasa memiliki peran penting dalam mencapai visi bersama.

Nilai ini juga tercermin dalam akhlaq Rasulullah SAW :

عَنْ أَنَسٍ قَالَ: «خَدَمْتُ النَّبِيَّ ﷺ عَشْرَ سِنِينَ، فَمَا قَالَ لِي أُفٍّ، وَلَا لِمَ صَنَعْتَ، وَلَا أَلَّا صَنَعْتَ».

Artinya : “Diriwayatkan dari Anas, beliau berkata : Aku melayani Nabi Muhammad SAW sepuluh tahun. Selama itu, beliau tidak pernah berkata kepadaku uff (kata kasar), tidak pernah berkata kepadaku : 'Mengapa kamu lakukan ini?' dan tidak pernah berkata : 'Mengapa kamu tidak lakukan itu?'”

Dalam konteks *Individualized Consideration* pada kepemimpinan transformasional, hadis ini memberikan contoh paling otentik tentang bagaimana seorang pemimpin memperlakukan setiap pengikutnya sebagai individu yang berharga. Nabi Muhammad ﷺ menjauhi sikap sinis dan kritik yang merendahkan; sebaliknya, beliau membangun iklim psikologis yang aman dan penuh kasih sayang bagi Anas. Dengan tidak pernah mengucapkan “uf” atau menyalahkan, beliau memberi ruang bagi Anas untuk belajar, tumbuh, dan menyempurnakan diri tanpa tekanan atau rasa takut salah.

Pendekatan seperti ini sejalan dengan dimensi *Individualized Consideration*—di mana pemimpin modern diajarkan untuk mendengarkan, memahami, dan membimbing pengikutnya sesuai kebutuhan unik mereka (Riza dkk 2024). Kepala sekolah SMK Al Munawwir IIBS menghindari kritik yang merendahkan. Sebaliknya, kepala sekolah menciptakan suasana di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang.

Lebih jauh, hadis ini mengajarkan bahwa penguatan positif—bukan kritik keras—lebih efektif dalam mendukung perkembangan individu. Para pengikut yang merasa didukung secara personal akan menunjukkan loyalitas dan kreativitas yang lebih tinggi (Anshori, 2023). Inilah inti dari *Individualized Consideration*: seorang pemimpin tidak hanya memantau kinerja, tetapi juga membina hubungan yang memupuk rasa aman psikologis dan mendorong pengikutnya untuk mencapai visi bersama dengan penuh keyakinan.

Nabi Muhammad SAW tidak hanya dikenal sebagai utusan Allah yang menyampaikan wahyu, tetapi juga sebagai sosok pemimpin yang pengaruhnya bersifat transformatif

(Muhammad, 2024). Setiap tindak-tanduk dan keputusannya menggambarkan bagaimana kepemimpinan harus berpijak pada nilai kasih sayang, keadilan, dan kesabaran. Dalam konteks ini, beliau menjadi contoh paling autentik bagi pemimpin transformasional modern—dimana kekuatan visi dan inspirasi moral diimbangi dengan ketulusan memperhatikan setiap individu dalam komunitasnya.

Perhatian Nabi SAW terhadap masing-masing individu, baik sahabat besar maupun murid-murid muda seperti Anas bin Malik, menegaskan bahwa pemimpin sejati harus mampu mengenali kebutuhan dan potensi unik setiap orang. Sikap beliau yang lemah lembut dan tidak pernah mengucapkan kata kasar sekalipun menciptakan iklim psikologis yang aman dan mendukung bagi pengikutnya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang melayani dan mendampingi secara personal menampilkan esensi kepemimpinan Islami yang mengutamakan kemanusiaan dan pemberdayaan. Dengan mendekatkan diri pada setiap individu—mendengar keluh kesah guru, memahami tantangan siswa, dan membantu pengembangan potensi mereka—pemimpin menciptakan suasana di mana setiap orang merasa dihargai sebagai manusia seutuhnya. Pendekatan ini tidak hanya mengutamakan hasil akademik, tetapi juga kesejahteraan emosional dan spiritual, sejalan dengan konsep *khidmah* (pelayanan) dalam tradisi Islam.

Lebih jauh, gaya kepemimpinan semacam ini secara eksplisit menempatkan guru dan siswa sebagai mitra strategis dalam mencapai visi bersama, bukan sekadar bawahan yang menerima perintah atau objek kebijakan. Dalam praktiknya, mitra strategis diajak berdiskusi merancang program, mengevaluasi pelaksanaan, dan berinovasi bersama. Kolaborasi ini memupuk rasa memiliki yang kuat, meningkatkan komitmen terhadap perubahan, dan menumbuhkan budaya sekolah kolaboratif di mana setiap kontribusi dihargai dan dipandang sebagai elemen penting dalam keberhasilan lembaga.

Empat dimensi kepemimpinan transformasional telah diimplementasikan secara utuh oleh kepala sekolah SMK Al

Munawwir IIBS. Keteladanan, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian personal menjadi pondasi strategis dalam keberhasilan transformasi sekolah menjadi lembaga Islam yang modern dan unggul. Kepemimpinan transformasional dalam konteks ini tidak hanya relevan secara teoritik, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai spiritual dan sosial dalam Islam, menjadikan kepala sekolah bukan hanya pemimpin struktural, tetapi juga figur transformatif yang menghidupkan nilai-nilai luhur dalam praktik kepemimpinan pendidikan.

Kepemimpinan ini juga menunjukkan bahwa integrasi antara teori manajemen modern dan nilai-nilai Islam bukan hanya mungkin dilakukan, tetapi justru menjadi pendekatan yang ideal dalam konteks pendidikan Islam kontemporer. SMK Al Munawwir IIBS menjadi contoh bahwa transformasi tidak hanya memerlukan kebijakan struktural, tetapi juga keteladanan, empati, dan kepemimpinan yang menyentuh sisi manusiawi setiap warga sekolah.

BAB 5.

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMK Al Munawwir IIBS menunjukkan karakteristik transformasional yang kuat, terutama melalui keteladanan perilaku, integritas, keberanian mengambil risiko, serta kemampuan membangun budaya hormat dan loyalitas. Kepala sekolah tidak hanya menyampaikan nilai dan visi, tetapi juga menjalaninya dalam tindakan nyata sehari-hari yang menjadi panutan bagi seluruh warga sekolah.
2. Model kepemimpinan yang diterapkan mengintegrasikan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional—*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*—secara seimbang. Kepala sekolah memadukan visi internasional, nilai-nilai keislaman, dan pendekatan humanis dalam memimpin lembaga, menciptakan sistem manajerial yang partisipatif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi setiap individu.
3. Kepemimpinan transformasional telah membawa dampak signifikan terhadap transformasi kelembagaan, baik dari aspek budaya kerja, kualitas SDM, inovasi pembelajaran, maupun citra sekolah sebagai lembaga Islam kejuruan bertaraf internasional. Perubahan ini tercermin dari peningkatan program unggulan, prestasi nasional dan internasional, serta kuatnya keterlibatan guru dan siswa dalam mencapai visi bersama.

Kepemimpinan transformasional ini berhasil mengantarkan SMK Al Munawwir IIBS bertransformasi dari sekolah menengah kejuruan biasa di pelosok menjadi sekolah Islam modern yang berorientasi global.

5.2. Implikasi Penelitian (Teoritis dan Praktis)

5.2.1. Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini memperkuat teori kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam berbasis boarding school. Implementasi empat dimensi 4I pada SMK Al Munawwir IIBS membuktikan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional dapat diadopsi secara efektif pada institusi pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman dan mampu membawa perubahan signifikan.

5.2.2. Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan gambaran nyata bagaimana pemimpin lembaga pendidikan Islam dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya kerja yang kuat, memperkuat komitmen organisasi, dan meningkatkan daya saing global. Model ini dapat menjadi rujukan bagi kepala sekolah lain, yayasan pendidikan, serta pembuat kebijakan dalam melakukan reformasi pendidikan berbasis karakter dan kualitas.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada satu sekolah, yaitu SMK Al Munawwir IIBS, sehingga generalisasi ke lembaga lain perlu dikaji lebih lanjut. Kedua, keterbatasan waktu dan kesibukan informan utama (kepala sekolah) menyebabkan wawancara perlu dijadwalkan berulang-ulang. Ketiga, dokumentasi program perubahan belum seluruhnya terdigitalisasi secara sistematis, sehingga beberapa data hanya dapat diperoleh dari deskripsi verbal melalui wawancara.

5.4. Saran

1. Kepala sekolah disarankan untuk terus menjaga konsistensi dalam keteladanan serta memperluas ruang-ruang inspiratif seperti forum refleksi dan diskusi bersama guru dan siswa, guna mempertahankan budaya loyalitas dan hormat yang telah terbentuk, serta menumbuhkan regenerasi kepemimpinan yang memiliki nilai serupa.
2. Agar model kepemimpinan transformasional ini dapat direplikasi dan dikembangkan, disarankan kepada yayasan maupun lembaga pendidikan serupa untuk mendokumentasikan praktik-praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam bentuk panduan atau studi kasus, sekaligus

memberikan ruang berbagi praktik baik antar sekolah dalam forum profesional yang berkelanjutan.

3. Untuk menjaga kesinambungan transformasi kelembagaan, sekolah perlu membangun sistem monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap program-program unggulan dan pengembangan SDM, serta menjalin kolaborasi lebih luas dengan institusi pendidikan internasional guna memperkuat citra global sebagai sekolah Islam kejuruan bertaraf internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhimah, D. W. (2022). *Kepemimpinan Transformasional pada Pemimpin Perempuan (Bu Nyai) di Pondok Pesantren Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi Tahun 2022*. Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi.
- Afriyanto, A., & Khoiri, N. (2024). Manajemen Pendidikan Islam: Konsepsi Dan Aktualisasi Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. *JS (JURNAL SEKOLAH)*, 8.
- Aimah, S., & Rochim, A. P. (2023). Pola Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru . *Jurnal Tarbiyatuna: Jurnal Kajian Pendidikan, Pemikiran Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 3(2 SE-Articles), 1–14. <https://doi.org/10.30739/tarbiyatuna.v3i2.1931>
- Al-Bukhari, A. A. M. ibn I. (n.d.). *Shahih al-Bukhari*. Shamela. Retrieved February 2, 2025, from <https://shamela.ws/book/1376/7742#p1>
- Al-Qasthalani, S. ad-D. A. al-A. A. ibn M. as-S. (n.d.). *Irsyad as-Sari li as-Syarh Shohih al-Bukhari*. Shamela. Retrieved February 2, 2025, from <https://shamela.ws/book/21716/5990#p5>
- Alamsyah, M. F. (2024). *Penanaman Nilai-Nilai Religius pada Peserta Didik di Sekolah Menengah Kejuruan Al Munawwir International Islamic Boarding School Singojuruh* [Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember]. http://digilib.uinkhas.ac.id/33662/1/M. Alamsyah_201101010062.pdf
- Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Otentik: Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 125–136.
- Anwar, F., Asrin, A., & Setiadi, D. (2022). Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 1 Sakra. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(3), 1229–1237.
- Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja* (Safrinal (ed.); 1st ed.). CV. Azka Pustaka. https://books.google.com/books?id=UDB-EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=kepemimpinan+transformasional&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwjvKNCM_5mLAXWkzzgGHb3XBlUQ6AF6BAGEEAM
- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070.
- Aslahudin, A., Mansurulloh, D., Paramansyah, A., & Zamakhsari, A. (2023). Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam pada Lembaga Pendidikan Islam dalam Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 4(2), 195–208.

- Astuti, S. D., & Heryadi, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 3(2), 119–129.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2024a). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://kbbi.web.id/internasional>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2024b). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://kbbi.web.id/swasta>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2024c). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://kbbi.web.id/standar-2>
- Baitiyah, B., Nafilah, A. K., & Mabnunah, M. (2024). Strategi Pengembangan Pendidikan Madrasah di Bangkalan (Sinergi Tradisi dan Modernitas). *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 12(1), 186–198.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. In *Lawrence Erlbaum Associates* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Fahri, A., Tanjung, B. H., Angguan, F., & Diana, N. (2024). Tipe dan Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 387–398.
- Farid, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany Tangerang Selatan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1767–1780.
- Fiandi, A., & Ilmi, D. (2022). Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Kontemporer. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 9(2), 206–218.
- Furqon, M. (2024). Kepemimpinan Karismatik Kiai Ali Rohbini dalam Membangun Budaya Organisasi di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Pekauman Grugugan Bondowoso. *Jurnal Syaikh Mudo Madlawan: Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 1(2), 62–70.
- Gaston, D. W. (2021). The Transformational Leader: Managing Organizational Trauma through Seasons of Change. In *Role of Leadership in Facilitating Healing and Renewal in Times of Organizational Trauma and Change* (pp. 41–58). IGI Global.
- Haboddin, M., & Arswendi, R. (2022). *Kepemimpinan Pemerintahan*. Universitas Brawijaya Press.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Harsoyo, R., & Alim, N. (2022). Subjek dan Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dan Peran Strategisnya di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 8(2),

143–156.

- Hasanah, S. N. H., Patoni, A., & Maunah, B. (2024). Leadership Dan Managerialship. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 6(1 SE-Articles), 105–118. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v6i1.3020>
- Heri, D., & Ruswandi, U. (2022). S Konsep Integrasi Nilai-Nilai Keislaman dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 4(2), 255–267.
- Hidayat, A. S., Lestari, P., Hasibuan, N., Nazuha, S., Suprianto, Y. N., & Wasiyem, W. (2024). Memahami Gaya dan Tipe Kepemimpinan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 7(2), 189–194.
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3).
- Irawan, K. A., Ahyani, H., Jafari, A., & Rofik, A. (2021). Peran Madrasah Diniyah An Nur dalam Pengembangan Pendidikan Islam Melalui Tradisi Keagamaan. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 2(1), 52–65.
- Isolina, I. (2022). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional Guru dan Self-Efficacy Siswa dengan Motivasi Belajar Biologi Siswa*. Universitas Negeri Jakarta.
- Jani, H. (2023). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah untuk Penerapan Kurikulum Merdeka. *KALBISOCIO Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 10(1), 28–44.
- Katsir, I. (n.d.). *تفسير القرآن العظيم*.
- Khasanah, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jakad Publishing.
- Khaudli, M. I., & Sabudin, A. (2022). Peran Kepala Pesantren dalam Manajemen Organisasi di Pondok Pesantren Bahrul Huda Tegaldlimo Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 3(2 SE-Articles), 239–252. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v3i2.1319>
- Kosasih, A. (2020). Kepemimpinan Transformasional: Membangun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu. In *Indigo Media* (1st ed.). Indigo Media.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2023). *The leadership challenge workbook*. John Wiley & Sons
- Kurniawan, M. A. (2023). Bab 5 Manajemen Keuangan Pendidikan: Mewujudkan Keadilan, Transparansi, dan Akuntabilitas Lembaga. *Manajemen Pendidikan Islam: Filosofi, Konsep Dasar, Dan Implementasi Praktis*, 123.
- Lubis, M. U., Siagian, F. A., Zega, Z., Nuhdin, N., & Nasution, A. F. (2023). Pengembangan kurikulum merdeka sebagai upaya peningkatan keterampilan abad 21 dalam pendidikan. *ANTHOR: Education and Learning Journal*, 2(5), 691–695.

- Mahfudh, M. (2022). Konstruksi Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 131–150.
- Makmuriana, L. (2021). *Kepemimpinan Transformasional* (1st ed.). PT. Nasya Expanding Management.
- Mei, A. F. (2021). *Etos bisnis kaum santri*. Bitread Publishing.
- Miftahurrohman, U. U. M. I. (2021). *Praktik Exemplary Leadership Kepala Sekolah (Studi Kasus di SMP Darma Bangsa Bandarlampung)*. Universitas Lampung.
- Mubarok, R., & Hidayah, N. F. (2024). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Madrasah Swasta. *Journal in Teaching and Education Area*, 1(1), 39–53.
- Muhammad, F. N. (2024). Implementasi Sikap Pemimpin Transformatif Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Izzatuna: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 5(1), 70–89.
- Muthoharoh, K., Nahdliyah, A., & Al Rosid, M. H. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) . *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 6(2 SE-Articles), 266–281. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v6i2.3370>
- Nining Khurrotul Aini. (2021). Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren. In T. Lestari (Ed.), *CV. Jakad Media Publishing* (1st ed.). CV. Jakad Media Publishing.
- Peretomode, V. F. (2021). Demystifying the Ivory Tower Syndrome in Universities through the Use of Transformational Leadership. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 13(1), 1–9.
- Praekanata, I. W. I., Virnayanthi, N. P. E. S., Juliangkary, E., & Ratnaya, I. G. (2024). *Menelusuri Arah Pendidikan: Dinamika dan Inovasi Kurikulum di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(1), 29–34.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Radiyyah, A. F., Manurung, N. T. N., Hasibuan, S. M. A., & Suhairi, S. (2024). Kebijakan Produk Standarisasi Internasional. *INFORMATIKA*, 12(1), 32–38.
- Rifky, S., Yani, A., & Cahyani, D. (2023). Implementasi Manajemen PTKIS Berbasis Pondok Pesantren (Studi di STISHK Kuningan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(4), 406–411.
- Riza, M. F., Putra, I. K., Arif, A. B., & Marsha, D. (2024). *Kepemimpinan Transformasional Dalam ORganisasi Bisnis*. Airlangga University Press.

- Rochim, A. P. (2022). Pola Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru MTs Al-Amiriyah Blokagung Banyuwangi. In *Uimsya*. Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung.
- Rohaeni, N. (2023). *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA* (1st ed.). Indonesia Emas Grup.
- Sahri. (2023). Kepemimpinan Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Fattahul Huda Pungpungan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 5(2 SE-Articles), 172–181. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v5i2.2552>
- Sahri, Fatoni, A., & Maunah, B. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32699/paramurobi.v6i1.4486>
- Sasongko, A. G., Hairudinor, H., & Syafari, M. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62–72
- Selvia, N. L. (2024). Sistem Penyelenggaraan Pendidikan Islam pada Era Reformasi: di Sekolah Umum, Madrasah, Pondok Pesantren dan Majelis Taklim. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 792–808.
- Sholeh, M. I. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, 2(1), 1–19.
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829.
- Suardi, S., Azmi, F., & Daulay, N. K. (2023). Perkembangan International Standard of Organization. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 2625–2630.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (27th ed.). Alfabeta.
- Suwarno, M., & Ardani, R. A. (2022). Kemampuan Literasi Matematika Siswa Berdasarkan PISA Level 4. *Square: Journal of Mathematics and Mathematics Education*, 4(2), 107–115.
- Thabari, M. ibn J. ath. (n.d.). *Tafsir ath Thabari*.
- Ulfan, M., & Hasan, M. (2023). Pendidikan karakter melalui pendidikan agama islam di era revolusi digital. *UNISAN JURNAL*, 1(5), 291–300.
- Ulwiyah, N., Maunah, B., & Arifin, Z. (2021). Dimensi Kepemimpinan Transformasional dalam Perspektif al-Qur'an. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(2), 157–191.
- Umiarso. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Profetik* (1st ed., Vol. 3). Prenada Media Group.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.* (2003). https://jdih.kemdikbud.go.id/sjdih/siperpu/dokumen/salinan/UU_tahun2003_nomor020.pdf
- Utari, D., Zainuri, A., & Yasir, M. G. (2025). Peningkatan Mutu Administrasi Madrasah Pada MI Ikhlasiah Palembang. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(2), 1385–1393.
- Wahyuni, M., Effendi, N., Zamil, I., & Husna, M. (2023). Pengembangan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Baru Melalui Kemitraan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1).
- Wajiyah, & Hudaidah. (2021). Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *PENSA : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 97–106. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i2.194>
- Wardana Wata, T., Arbaini Wahyningsih, W., & Septiana, A. (2023). *Analisis Kesiapan Mahasiswa PGMI Angkatan 2019 Ma'had Al-Jamiah Iain Curup Untuk Menjadi Guru Yang Revolusioner Abad Ke-21*. Intitut Agama Islam Negeri Curup.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Muhammad Nur Ahsan
NIM : 2311251018
TTL : Banyuwangi, 25 Agustus 1994
Jenis Kelamin : Laki - laki
Agama : Islam
Prodi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Telp : 082234087990
Alamat : Dsn. Sidomulyo, RT. 06/Rw. 12
Desa Sumberberas Kecamatan
Muncar Kabupaten Banyuwangi

Link Profil Google Scholar :

<https://scholar.google.com/citations?user=qq7hZdMAAAAJ&hl=en>

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Lembaga	Bidang Studi
TK	1997	2000	TK Khadijah 15	
MI	2000	2006	MI Miftahul Muhtadiin	
SMP	2006	2009	SMP Unggulan NU Mojoagung	
SMA	2009	2012	SMA Darussalam Blokagung	IPA
S1	2012	2016	IKIP Budi Utomo Malang	Pendidikan Matematika

Riwayat Pendidikan Non Formal

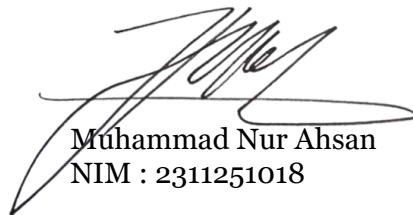
Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Lembaga	Bidang Studi
Ula	2009	2011	PP. Darussalam Blokagung	

Wustho	2011	2013	PP. Darussalam Blokagung	
Ulya	2013	2015	PP. Darussalam Blokagung	

Pengalaman Organisasi

1. Ketua MDS Rijalul Ansor Ranting Sragi Songgon (2022 – 2023)
2. Kepala MTs Miftahul Muhtadiin (2023 – 2024)
3. Kepala Madin Matholi'ul Anwar Minhajut Thullab (2025 – sekarang)
4. Sekretaris LBM MWC NU Muncar (2022 – sekarang)

Banyuwangi, 20 Juni 2025



Muhammad Nur Ahsan
NIM : 2311251018

Lampiran 1

Surat Pengantar Penelitian

**UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT**
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Blokagung – Banyuwangi
Alamat : PE. Darussalam Blokagung Banyuwangi, No Hp : 08113129333
E-Mail: official@uimsya.ac.id, Website: uimsya.ac.id, Kode Pos : 68491

Nomor : 51.2.12/035.188/FTK.UIMSya/C.3/V/2025
Lamp. : -
Hal : **PENGANTAR PENELITIAN**

Kepada Yang Terhormat:
Kepala SMK Al- Munawwir IIBS
Singojuruh, Banyuwangi

Di - Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya) Blokagung Banyuwangi, memohonkan izin penelitian atas mahasiswa kami:

Nama : MUHAMMAD NUR AHSAN
TTL : Banyuwangi, 25 Juli 1994
NIM : 2311251018
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Program Studi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Alamat : Desa Sumberberas, Kec. Muncar, Banyuwangi
Dosen Pembimbing : Dr. H. Muhammad Imam Khaudli, S.Pd.I., M.Si.

Untuk dapat diterima melaksanakan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka penyelesaian program tesis.

Adapun judul penelitiannya adalah: **"Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Swasta Islam Menuju Standar Internasional di SMK Al Munawwir IIBS"**

Atas perkenan dan kerja samanya yang baik diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh.

Blokagung, 10 Mei 2025
Dekan

Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIPY 3150801058001



Lampiran 2

Surat Telah Melaksanakan Penelitian dari Lembaga yang diteliti



SURAT KETERANGAN

Nomor : 166/B.1/SMK_AM-IIBS/026/VI/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Azmi Khoirul Umam, S.Pd.I, S.Pt, M.Pt, M.Sc

Jabatan : Kepala SMK Al-Munawwir IIBS

Menerangkan bahwa :

1. Muhammad Nur Ashan
NIM : 2311251018

Nama yang tersebut adalah benar-benar telah melaksanakan Penelitian dengan judul : "Kepemimpinan Transformatif pada Lembaga Pendidikan Swasta Islam Menuju Standar Internasional (Studi kasus Di SMK Al Munawwir IIBS) Singojuruh banyuwangi pada tanggal 26 Mei 2025"

Demikian surat keterangan ini di buat agar dapat dipergunakan sebagaimana semestinya

Singojuruh, 18 Juni 2025

Mengetahui,

Kepala SMK Al-Munawwir IIBS

Ahmad Azmi Khoirul Umam, S.Pd.I, S.Pt, M.Pt, M.Sc



Office : Jl. Kedungliwung, No.35, Kemiri,
Singojuruh, Banyuwangi, Jawa Timur.

SMK AL - MUNAWWIR IIBS

SMK AL - Munawwir IIBS

@smkalmunawwirIIBS

<https://smknumanfal.sch.id>

Lampiran 3

Cek Plagiat

Page 1 of 83 - Cover Page

Submission ID trn:oid::1:3286419129

ftk iaida

Cek Plagiasi.docx

 Medical Study -- No repository 033

 Medical studies

 Herat University

Document Details

Submission ID
trn:oid::1:3286419129

Submission Date
Jun 28, 2025, 8:24 AM GMT+4:30

Download Date
Jun 28, 2025, 8:27 AM GMT+4:30

File Name
Cek_Plagiasi.docx

File Size
156.9 KB

70 Pages

16,348 Words

113,912 Characters

Page 1 of 83 - Cover Page

Submission ID trn:oid::1:3286419129

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

16%		Internet sources
7%		Publications
5%		Submitted works (Student Papers)

Lampiran 4 **Kartu Bimbingan**

NIM	2311251018					
NAMA	MUHAMMAD NUR AHSAN					
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN					
PROGRAM STUDI	S2 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM					
PERIODE	20242					
JUDUL	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA MENUJU STANDAR INTERNASIONAL DI SMK AL MUNAWIR IBS					

No	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Uraian Masalah	Bimbingan
1	20242	24 Mei 2025	07 Juni 2025	ACC Thesis	ACC Thesis
2	20242	10 Mei 2025	17 Mei 2025	BAB V	Kesimpulan
3	20242	26 April 2025	03 Mei 2025	BAB IV	Hasil Penelitian Dan Pembahasan
4	20242	26 April 2025	03 Mei 2025	BAB IV	Hasil Penelitian Dan Pembahasan
5	20242	07 Februari 2025	19 Februari 2025	BAB III	BAB III
6	20242	02 Februari 2025	07 Februari 2025	BAB II	BAB II
7	20242	27 Januari 2025	02 Februari 2025	BAB I, (Latar Belakang, Rumusan Masalah Dll)	BAB I, (Latar Belakang, Rumusan Masalah Dll)
8	20242	20 Januari 2025	27 Januari 2025	Pengajuan Judul	pengajuan Judul

Lampiran 5

Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara

I. Informasi Umum

1. Nama Lengkap :
2. Lama Menjabat Kepala Sekolah :
3. Latar Belakang Pendidikan :

II. Visi dan Misi Kepemimpinan

1. Apa visi dan misi Anda dalam memimpin SMK Al Munawwir IIBS?
2. Bagaimana Anda merumuskan visi dan misi tersebut?
3. Bagaimana Anda mengkomunikasikan visi dan misi tersebut kepada guru, staf, dan siswa ?
4. Apa langkah konkret yang Anda lakukan untuk mewujudkan visi dan misi tersebut ?

III. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

A. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

1. Bagaimana Anda membangun kepercayaan dan rasa hormat dari guru, siswa, dan staf?
2. Bagaimana Anda menunjukkan integritas dan konsistensi dalam tindakan Anda?
3. Nilai-nilai apa yang Anda junjung tinggi dalam kepemimpinan Anda?
4. Bagaimana anda mengkomunikasikan nilai-nilai tersebut, agar guru dan staf meneladaninya?

B. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

1. Bagaimana Anda menginspirasi dan memotivasi guru dan siswa untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi?
2. Bagaimana Anda menumbuhkan semangat tim dan kerjasama di antara guru dan staf?
3. Bagaimana Anda menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif?
4. Bagaimana cara anda melibatkan guru dalam mewujudkan visi misi bersama untuk sekolah?

C. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

1. Bagaimana Anda mendorong inovasi dan kreativitas di sekolah?
2. Bagaimana cara Anda untuk merubah asumsi dan cara berpikir lama?

3. Apa stimulasi yang anda berikan agar guru bisa berpikir kritis “*out of the box*”?
4. Bagaimana cara anda menanggapi kesalahan dari guru maupun murid agar mereka bisa belajar dari kesalahan?

D. *Individualized Consideration* (Perhatian Individual)

1. Bagaimana cara anda memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan masing-masing guru dan siswa?
2. Bagaimana Anda menunjukkan dukungan kepada setiap individu guru maupun murid?
3. Bagaimana cara anda untuk mengetahui dan memaksimalkan potensi tiap individu?
4. Bagaimana cara anda mengakomodir setiap karakter dan kebutuhan individu yang berbeda-beda?

IV. Implementasi Standar Internasional

1. Standar internasional apa yang menjadi acuan bagi SMK Al Munawwir IIBS?
2. Bagaimana Anda mengimplementasikan standar tersebut dalam kurikulum dan kegiatan pembelajaran?
3. Apa tantangan yang dihadapi dalam mencapai standar internasional, dan bagaimana Anda mengatasinya?
4. Bagaimana cara anda memastikan kualitas pendidikan di sekolah anda sesuai dengan standar internasional?

VI. Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor internal apa yang mendukung dan menghambat penerapan kepemimpinan transformatif anda di sekolah?
2. Faktor eksternal apa yang mendukung dan menghambat penerapan kepemimpinan transformatif anda di sekolah?
3. Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam memimpin sekolah ini?

VII. Harapan

Apa rencana juga harapan Anda untuk pengembangan SMK Al Munawwir IIBS di masa depan?

Lampiran 6

Dokumentasi

1. Dokumentasi wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Al Munawwir IIBS





2. Prestasi tingkat internasional SMK Al Munawwir IIBS







Disukai oleh mubarak.bq dan 798 lainnya

banyuwangi24jam SMK Al Munawwir IIBS Singojuruh, Banyuwangi kembali menorehkan prestasi membanggakan. Pada Upacara Hari Pendidikan selanjutnya





3. Gedung SMK Al Munawwir IIBS

