

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

(Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Ummul Quro Depok)

Poniman Laras Budi Raharjo¹, Wahyu Bhekti Prasajo² dan Sigit Suhandoyo³

1,2,3 Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok

Abstrak

This research is purpose for knowing the principal leadership of SMPIT Ummu'l Quro Depok. By the analitical leadership in the school. This research using the field research methode, with a qualitative descriptive approach. Then as for the ata collection techniques used observation method, interview and documentation. Observation were carried out since the initial taking of the title and interviews were conducted with twenty two peoples, among others are; two people foundations represented by education staff, one people the headmaster, three peoples deputy of headmaster, eleven teachers by criteria senior teacher, two strata, an achievement, head of administration and one people the chairman komite SMPIT Ummu'l Quro Depok. This research doing the firts semester and the second semester (December 2022 until February 2023) school year 2022-2023.

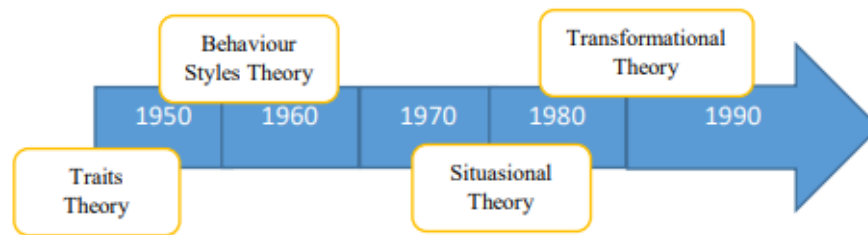
The results of this research shows that the principal leadership of SMPIT Ummu'l Quro Depok, which includes visionary leadership, transactional leadership and transformational leadership. Among the conclusions reached; the headmaster tend to used transformational leadership, although there are some several indicators that are similar to visionary leadership and transactional leadership to those sometimes use hers leadership. The principal leadership of SMPIT Ummu'l Quro Depok, not absolute using transformational leadership, that one's leadership can change according to conditions and needs.

Keywords : Analysis, The Principal's Leadership School

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah topik yang kompleks dan menarik. Para peneliti telah mendedikasikan upaya signifikan untuk mempelajari apa yang disebut segitiga kepemimpinan (leadership triangle): pemimpin, pengikut, dan lingkungan tempat kepemimpinan itu terjadi, sebagaimana dikutip Binti Nasukah dan Binti Maunah dari Gomes. Selanjutnya mereka mengutip pendapat Tafvelin, bahwa selama bertahun-tahun, berbagai pendekatan telah muncul untuk menjelaskan setiap aspek dari segitiga kepemimpinan ini, serta adanya interaksi yang kompleks di antara ketiganya.¹ Secara historis, studi tentang kepemimpinan dapat dijelaskan, sebagaimana gambar dibawah ini;

¹Binti Nasukah dan Binti Maunah. Kepemimpinan Transformasional Dalam Tinjauan Sejarah dan Perkembangan Kajiannya pada Bidang Pendidikan. Jurnal Kepemimpinan dan Kepengurusan Sekolah, Volume 6, No 1, Maret 2021, hlm.39.



Gambar 1.1 Sejarah Perkembangan Studi Kepemimpinan

Isnaini Muallidin mengutip dari pendapat Tafvelin yang mengatakan, bila dilihat dari sejarah awal penelitian kepemimpinan dapat ditelusuri kembali ke awal abad kedua puluh. Penelitian awal mengenai kepemimpinan lebih terfokus pada sifat (trait) dan karakteristik pemimpin dalam upaya untuk mengidentifikasi pemimpin yang sukses. Peneliti kepemimpinan mengembangkan tes kepribadian dan membandingkan hasil terhadap mereka yang dianggap pemimpin. Penelitian yang diteliti adalah sifat-sifat individu, seperti; kecerdasan, urutan kelahiran, dan sosial ekonomi status. Pendekatan ini, menimbulkan berbagai kritik karena hanya mengidentifikasi sifat-sifat yang tidak dapat diprediksi dalam kondisi yang sangat situasional, karena pemimpin tidak hanya menjadi penentu, tetapi juga harus fleksibel dan inklusif terhadap perubahan yang terjadi.²

Namun, berbagai ulasan mengenai sifat atau karakter kepemimpinan sampai pada kesimpulan bahwa ciri-ciri kepribadian kepemimpinan secara signifikan berbeda di seluruh studi yang dihasilkan peneliti, sehingga sulit untuk mendefinisikan seperangkat karakteristik yang menjelaskan ciri kepemimpinan yang paling mujarab (paling tepat) untuk ciri pribadi pemimpin yang efektif.

Sebagaimana Binti Nasukah dan Binti Maunah mengutip dari hasil studi awal Stodgill yang mengulas 30 tahun studi tentang sifat kepemimpinan (trait studies) dan menyimpulkan bahwa hanya sedikit sekali (sekitar 35%) penelitian yang mengarah pada perbedaan jelas antara pemimpin dan pengikut. Hasil studi Stodgill menyimpulkan bahwa menemukan sifat kepribadian tunggal yang memprediksi kepemimpinan yang efektif tidaklah mungkin, karena analisis kepemimpinan tidak hanya melibatkan studi tentang pemimpin tetapi juga tentang lingkungan yang ikut berpengaruh.³

Gerakan studi kepemimpinan yang lebih baru dimulai pada 1970-an akhir berlanjut hingga 1980-an awal. Gerakan ini muncul karena adanya fakta bahwa kebanyakan model kepemimpinan yang telah berkembang sedikit sekali menyumbang varians dalam kinerja yang terkait dengan hasil. Gerakan ini muncul dengan mengembangkan teori-teori sebelumnya tentang sifat dan perilaku pemimpin dihubungkan dengan situasi.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang (guru) yang mempunyai berbagai sikap,

² Isnaini Muallidin, 2013. Paper: Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritik Dan Empiris. Yogyakarta: Universitas Brawijaya, hlm.2-3

³ Binti Nasukah dan Binti Maunah, op.cit., hlm.40

tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga. Sehingga pemimpin selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi.⁴

Menjadi seorang pemimpin harus memiliki kompetensi, sebagaimana tertuang dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 yaitu Tentang Standar Kepala Sekolah dan Madrasah bahwa Kepala Sekolah harus memiliki 5 kompetensi, yaitu: (1) Kompetensi Kepribadian; (2) Kompetensi Manajerial; (3) Kompetensi Kewirausahaan; (4) Kompetensi Supervisi; (5) Kompetensi Sosial.⁵

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis telah melakukan observasi awal di SMPIT Ummu'l Quro Depok tentang kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan di SMPIT Ummu'l Quro Depok sedang menuju kearah kepemimpinan yang lebih baik dari sebelumnya dengan mengikuti berbagai program pengembangan pendidikan yang bekerjasama dengan NICE Indonesia–NAMA Foundation. Seperti SIP (*School Improvement Plan*), BBC (*Bright Boot Camp*), Roots (*Roadmap of Outstanding Educators*), Edulead (*Transforming School Leaders*), Parenting (*Education Children Trought Empowered Parents*) dan ACT (*Attitude Cultivates Transformation*). Selain bekerjasama dengan NICE-NAMA Foundation, SMPIT Ummu'l Quro Depok juga masuk nominasi dalam pelatihan KLIC (*Korean e-Learning Improvement Cooperation*) yang difasilitasi oleh pemerintah Korea Selatan sebagai implementasi dari perjanjian kerjasama Kemendikbudristek (Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi) dan GPOE (*Gangwon Provincial Office of Education*) terkait LoA (*Letter of Acceptance*). Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, faktor pendukung, kendala / penghambat dan solusi yang dilakukan sekolah dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Ummu'l Quro Depok.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, merupakan suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi yang disampaikan oleh partisipan kemudian dikumpulkan, Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil analisis itu dapat berupa penggambaran atau deskripsi atau dapat pula dalam bentuk tema-tema. Dari data-data itu peneliti membuat interpretasi untuk menangkap arti yang terdalam. Sesudahnya peneliti membuat permenungan

⁴ Surya Ismail, 2019. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Manajemen Sekolah di Aceh Tamiang (Studi Kasus SD Negeri 2 Percontohan). Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hlm.3.

⁵ Sigit Baskoro Aji, 2020. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. Ponorogo: IAIN Ponorogo, hlm.4

pribadi (self-reflection) dan menjabarkannya dengan penelitian-penelitian ilmuwan lain yang dibuat sebelumnya. Hasil akhir dari penelitian kualitatif dituangkan dalam bentuk laporan tertulis. Laporan tersebut agak fleksibel karena tidak ada ketentuan baku tentang struktur dan bentuk laporan hasil penelitian kualitatif.⁶

Dengan menggunakan metode kualitatif, diharapkan peneliti mendapatkan data dan informasi yang berkualitas dan mendalam sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, yang mana dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Ummu'l Quro Depok.

Kajian Literatur

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai sebuah proses, artinya berfungsinya pemimpin dan anggota / bawahan dalam menjalankan perannya masing-masing dan saling bersinergi di situasi tertentu. Dalam konteks ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan harus terdapat unsur kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, unsur anggota / bawahan sebagai orang yang dipengaruhi dan sekaligus diminta pertimbangannya dan unsur situasi tertentu sehingga mencapai tujuan bersama yang diharapkan.⁷

Menurut Siagian, Kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berpikir dan bertindak laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata didalam pencapaian tujuan organisasi.⁸

Pengertian-pengertian tersebut menunjukkan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum guna mencapai tujuan organisasi, adapun kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang atau sekelompok orang serta kemampuan mengarahkan tingkah laku orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, atau secara simple bisa dikatakan, kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk menginspirasi orang lain.

Kepemimpinan Visioner

Kottler berpendapat⁹ bahwa visi merupakan komponen sentral dari great leadership. Terminologi great leadership merujuk pada dua hal. Pertama, orang-orang yang duduk pada posisi pimpinan yang benar-benar piawai dalam,

⁶ JR Raco, 2010. Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulannya. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia

⁷ Yuni Siswanti, 2015. Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang 'Smart' Dengan Pendekatan Riset Empiris. Yogyakarta: hlm.3

⁸ Wendy Sepmady Hutahean, 2021. Teori Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia Press, hlm.2

⁹ Djoko Hartono dan Wahyu Priyanti, 2014. Kepemimpinan Visioner Mewujudkan Sekolah Bernuansa Islam siap bersaing di Era Globalisasi. Surabaya: Ponpes Jaga 'Alimussirry, hlm.17

menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien dan dengan nuansa akuntabilitas tertentu. Kedua, posisi-posisi strategis yang diduduki oleh manusia organisasional, seperti eksekutif puncak, rektor perguruan tinggi, direktur akademi, direktur sebuah direktorat, pejabat tinggi negara, dan sebagainya.

Diantara ciri-ciri utama kepemimpinan visioner menurut Fahmi Alaydroes adalah sebagai berikut: a) Berwawasan kemasa depan. b) Berani bertindak meraih tujuan, c) Mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuand) Mampu merumuskan visi yang jelas, e) Mampu mengubah visi kedalam aksi, f) Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya. g) Membangun hubungan (relationship) secara efektif. h) Inovatif dan proaktif dalam menemukan ‘dunia baru’.¹⁰

Kepemimpinan visioner memiliki kompetensi sebagai berikut: a) berkomunikasi secara efektif b) bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang. c membentuk dan mempengaruhi praktik organisasi, prosedur, produk dan jasa d) mengembangkan "ceruk" untuk mengantisipasi masa depan. Dengan demikian seorang pemimpin visioner diharapkan menjalankan peran sebagai berikut: a) Peran penentu arah b) Agen perubahan c) Juru bicara (spokes person), dan d) Pelatih (coach).

Kepemimpinan Transaksional

Hollander, mengemukakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah sebuah kepemimpinan dimana perilaku pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran yaitu kesepakatan mengenai klarifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan, atau bisa dikatakan kepemimpinan transaksional adanya hubungan transaksi antara pemimpin dan bawahan untuk menukarkan sesuatu yang dibutuhkan antara pemimpin dengan sesuatu yang dibutuhkan bawahan melalui kesepakatan. Sedangkan menurut Metcalfe, Pemimpin transaksional harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan bawahan pada tugasnya. Pada hubungan transaksional, pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk.

Kepemimpinan transaksional memiliki karakteristik sebagai berikut:a) pemimpin transaksional menghubungkan tujuan dengan hadiah, b) pemimpin transaksional memantau dan mengawasi penyimpangan dari aturan dan standard dan mengambil tindakan korektif untuk mencegah kesalahan. c) pemimpin transaksional melakukan intervensi hanya ketika standar tidak terpenuhi atau ketika kinerja tidak sesuai harapan. d) pemimpin menyediakan lingkungan dimana bawahan mendapatkan banyak kesempatan untuk membuat keputusan.

¹⁰ Ibid, hlm 32.

Kondisi internal yang ideal penerapan kepemimpinan transaksional: a) Struktur organisasi b) Teknologi organisasi c) Sumber kekuasaan dan pola hubungan anggota organisasi. d) Tipe kelompok kerja (kerja tim, sifat pekerjaan umumnya engineering/teknis). Adapun untuk kondisi eksternal kepemimpinan transaksional sangat cocok diterapkan sebagai berikut: a) Struktur lingkungan luar (baik, norma kuat, statusquo). b) Kondisi perubahan (lambat, tidak stabil, ketidakpastian rendah). c) Kondisi pasar (stabil).

Kepemimpinan Transformasional

Ordway Teod dalam bukunya, "The Art Of Leadership" menuliskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Sedangkan Young dalam Kartono mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Hakim, mengungkapkan bahwa para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat Top Down, artinya suatu Pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian akan dikomunikasikan kepada rakyat, Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya.¹¹

Karakteristik kepemimpinan transformasional, antara lain: a) Pemimpin yang memiliki jiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi. b) Sebagai bawahan harus mempunyai kesadaran tentang pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan dengan ditambahnya suplemen motivasi serta dukungan dari pemimpin. c) Seluruh anggota organisasi kepemimpinan transformasional harus rela dan siap berkorban dalam kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.¹²

Prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional yaitu: a) Pandai mengungkapkan rasa. b) Kemampuan membangun semangat. c) Inovasi d) Saling tolong menolong. e) Terbuka.¹³ Kepemimpinan transformasional terdiri atas beberapa komponen: a) Idealized influence (pengaruh ideal), b) Intellectual stimulation (stimulasi intelektual), c) Individual consideration (pertimbangan individual), d) Inspirational motivation (motivasi inspirasi).

Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan

¹¹ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda dan Alim Putra Budiman, 2021. Konsep Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Ilmiah Indonesia, Volume 1 (7), Juli 2021, hlm.842-843

¹² Ibid, hlm. 843

¹³ Ibid, hlm. 844

dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 bahwa: “Kepala Sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.” Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.¹⁴

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah disyaratkan kompetensi yang melekat pada diri seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut: 1) Kompetensi Kepribadian 2) Kompetensi Manajerial 3) Kompetensi Kewirausahaan 4) Kompetensi Supervisi 5) Kompetensi Sosial. Adapun Fungsi dan peran kepala sekolah disampaikan oleh Mulyasa (2005), adalah sebagai berikut: 1) Kepala sekolah sebagai edukator, 2) Kepala sekolah sebagai manajer, 3) Kepala sekolah sebagai administrator, 4) Kepala sekolah sebagai supervisor, 5) Kepala sekolah sebagai leader, 6) Kepala sekolah sebagai innovator, 7) Kepala sebagai motivator.

Pembahasan

Deskripsi Tempat Penelitian

SMPIT berdiri sejak tahun 2007, Secara geografis SMPIT Ummu'l Quro Depok terletak berdekatan dengan kampus Universitas Indonesia (UI) berkisar kurang lebih 500 m atau 4 menit ketika ditempuh dengan kendaraan bermotor dan hanya 3 menit dari pintu tol Kukusan. Tepatnya terletak di Jalan Mandor Sanim, Kukusan, Beji, Depok

Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kepemimpinan visioner selalu menggambarkan segala sikap dan perilakunya yang menunjukkan kepemimpinannya yang berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang ke depan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko.

1) Berwawasan ke masa depan

Kepemimpinan visioner berwawasan ke masa depan memiliki arti bahwasanya seorang pemimpin bertindak sebagai motivator, berorientasi pada the best performance untuk pemberdayaan, kesanggupan untuk memberikan arahan konkrit yang sistematis. Pemimpin visioner menggambarkan sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berorientasi kepada pencapaian visi, jauh memandang kedepan dan terbiasa menghadapi segala tantangan dan resiko.

Dalam hal ini kepemimpinan kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok memiliki pandangan jauh kedepan yang jelas, ungkap beliau, bahwa: “Saya ingin, lembaga -

¹⁴ Novianty Djafri, 2016. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: deepublish, hlm.3

sekolah ini menjadi lebih maju, terdepan di bidang pendidikan, dan memberikan layanan yang terbaik kepada konsumen internal maupun eksternal”

Yang mana hal tersebut tergambar dalam visi sekolah yaitu “Menjadi Sekolah Inspirasi Abad 21 Dalam Membina Generasi Qurani Yang Unggul Dan Peduli”. Seluruh stakeholder yang peneliti jumpai secara mayoritas membenarkan adanya kesungguhan kepala sekolah dalam berorientasi kepada pencapaian visi, yang mana hal ini juga dibuktikan melalui hasil wawancara dengan narasumber dan mayoritas mengiyakan bahwa; “Kepala sekolah memiliki target yang dituangkan dalam program-program, baik program harian, program bulanan, program semester, dan program tahunan.”

2) Berani bertindak mencapai tujuan.

Berani bertindak meraih tujuan, penuh percaya diri, tidak ragu dan selalu siap menghadapi resiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin visioner juga menunjukkan perhitungan yang cermat, teliti dan akurat. Memandang sumber daya, terutama memandang sumber daya manusia sebagai asset yang sangat berharga dan memberikan perhatian dan perlindungan yang baik terhadap mereka.

Korelasinya indikator ini dengan temuan lapangan adalah, bahwa peneliti mendapati adanya perencanaan program yang dilakukan oleh kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok bersama tim manajemen lainnya, yang mana program tersebut termuat dalam RKT (Rencana Kerja Tahunan) dan RKJM (Rencana Kerja Jangka Menengah). Hal ini menunjukkan adanya perhitungan yang cermat, teliti dan akurat yang dibuktikan melalui hasil wawancara dengan narasumber yang mengungkapkan bahwa kepala sekolah; “Membuat Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) rencana kerja 4 tahun ke depan dan di breakdown dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) rencana kerja pertahun dan ini di realisasi programnya di Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) setiap tahun pelajaran” serta “Melakukan analisis, mengidentifikasi kebutuhan manajerial dan pengambilan keputusan serta menerapkan pendistribusian tugas”

3) Mampu menggalang orang lain untuk bekerja keras dan kerjasama dalam menggapai tujuan.

Memilik artian bahwa kepemimpinan visioner dapat menjadi model (teladan) yang secara konsisten menunjukkan nilai-nilai kepemimpinannya, memberikan umpan balik positif, selalu menghargai kerja keras dan prestasi yang ditunjukkan oleh siapapun yang telah memberikan kontribusi.

Hubungannya indikator ini dengan temuan lapangan adalah adanya upaya kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok dalam memberikan kesempatan bagi para bawahan untuk bergabung ke berbagai macam kegiatan untuk bekerjasama melalui kepanitiaan-kepanitiaan yang sudah dibentuk yang memiliki tujuan untuk mencapai visi yang sudah dicanangkan. Kepala sekolah mengambil langkah awal dalam menggerakkan bawahannya dengan melakukan sosialisasi, memaparkan program dan membagi tugas untuk kedepannya sehingga semua orang yang terlibat mendapatkan gambaran secara utuh untuk meminimalisir kemungkinan

ketimpangan yang terjadi dilapangan, dan hal ini dibuktikan melalui wawancara dengan narasumber yang mengemukakan bahwa; “Kemampuan beliau cukup baik dalam menggerakkan SDM untuk mensukseskan progam-program yang ada, biasanya diawal mensosialisasikan program-program itu kepada SDM beserta tugas-tugasnya, jadi kita punya gambaran secara umum terkait program-program tersebut”.

4) Mampu merumuskan visi yang jelas.

Kepemimpinan visioner memiliki kompetensi dalam merumuskan visi yang jelas, inspirasional dan menggugah, mengelola ‘mimpi’ menjadi kenyataan, mengajak orang lain untuk berubah, bergerak ke ‘new place’, mampu memberi inspirasi, memotivasi orang lain untuk bekerja lebih kreatif dan bekerja lebih keras untuk mendapatkan situasi dan kondisi yang lebih baik. Dalam hal ini SMPIT Ummu’l Quro Depok memiliki visi yaitu “Menjadi Sekolah Inspirasi Abad 21 Dalam Membina Generasi Qurani Yang Unggul Dan Peduli”.

Sebagai upaya kepala sekolah dalam mewujudkan visi misinya adalah dengan membuat program dan menjalankannya dengan cara membuat turunan dari visi misi itu berupa kegiatan-kegiatan yang mengarah kepada visi misi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah, bahwa; “Dalam upaya pencapaiannya kepala sekolah merumuskan berbagai program yang merupakan turunan dari visi dan misi sekolah.”. “Program turunan dari visi dan misi yang ada di SMPIT Ummu’l Quro itu..., salah satunya ada program sekolah qur’an, sekolah karakter, sekolah sehat, sekolah hijau dan sekolah literasi dan lain-lain.”

Selain itu, seperti yang pernah tersebut sebelumnya bahwa kegiatan-kegiatan yang menunjang visi misi juga terwujud dalam keseharian, mulai dari piket sapira (sambut pagi ceria), almatsurot, klinik tahsin, aneka macam ekskul, pagelaran seni, market day, fieldtrip, homestay dan lain sebagainya.

5) Mampu mengubah visi kedalam aksi

Seorang pemimpin visioner mampu menjelaskan dengan baik maksud visi kepada orang lain, dan secara pribadi sangat komitmen dengan visi tersebut. Sebagaimana yang telah tersebut diatas, bahwa visi yang sudah dicanangkan diwujudkan dalam bentuk program dan berupa kegiatan seperti yang disebutkan diatas.

Selanjutnya dalam hal ini, kepala sekolah juga memiliki cara untuk meyakinkan SDM mengenai visi sekolah yang sudah di canangkan, yaitu dengan cara “memberikan motivasi dan arahan” yang mana hal ini disampaikan langsung oleh kepala sekolah. yang mana pendapat ini dikuatkan oleh narasumber lain yang mengemukakan bahwa kepala sekolah “Mensosialisasikan dan mengkomunikasikan setiap program kepada SDM.” Sehingga program kegiatan yang sudah dirancang sedemikian rupa dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan harapan bersama.

6) Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya.

Seorang pemimpin yang memiliki integritas kepribadian yang kuat, memancarkan energi, vitalitas dan kemauan yang membara untuk selalu berdiri pada posisi yang segaris dengan nilai-nilai spiritual. Menjadi orang yang terdepan dan pertama dalam menerepkan nilai-nilai luhur, sebagaimana yang diungkapkan oleh mahatma gandhi : “I must first be tha chane I want to see in my world”.

Temuan dilapangan menunjukkan adanya nilai-nilai spiritual yang diterapkan dapat dilihat melalui kegiatan BPI (Bina Pribadi Islam) baik untuk peserta didik maupun pendidik dan tenaga kependidikannya, semua mendapatkan kesempatan dan hak ini. Lalu kemudian dengan diterapkannya 5 minutes muroja’ah juga menjadi temuan yang menggambarkan adanya nilai spiritual yang ditanamkan kepada peserta didik, ada juga jum’at al kahfi dan sebagainya.

Yang mana hal tersebut juga dikemukakan oleh Yosep Fajar Nursah, bahwa kepala sekolah memiliki nilai-nilai spiritual yang diterapkan dapat dilihat melalui kegiatan BPI, nilai-nilai spiritual yang kepala sekolah miliki; “Baik, dibuktikan dengan program yang meningkatkan karakter Al-Quran, seperti 5 menit murojaah sebelum belajar, agenda dzikir pagi dan dhuha, BPI dan lain-lain.”

7) Membangun hubungan (relationship) secara efektif.

Menjalin hubungan dengan pihak lain yang dilakukan kepala SMPIT Ummu’l Quro Depok adalah dengan bekerjasama dalam hal pelatihan untuk guru-guru, kemudian agenda kelas inspirasi yang mendatangkan pihak luar, baik dari alumni, orang tua maupun orang lain yang baru. Kaitannya dengan zakat juga ada yang namanya UPZ (Unit Penyalur Zakat), bekerjasama dengan lembaga zakat resmi.

Dalam kaitannya dengan teknologi SMPIT Ummu’l Quro Depok berkerjasama dengan Korea melalui program kemitraan (Program KLIC/ Korean e-Learning Improvement Cooperation) yang diinisiasi oleh Dinas Pendidikan Provinsi Gangwon, Korea Selatan.

8) Inovatif dan proaktif dalam menemukan ‘dunia baru’.

Membantu mengubah dari cara berpikir yang konvensional (old mental maps) ke paradigma baru yang dinamis. Hal ini dibuktikan oleh kepala SMPIT Ummu’l Quro Depok melalui kegiatan pelatihan, mulai dari pelatihan untuk kepala sekolah, guru dan peserta didik. Sejalan dengan hal ini beberapa narasumber memberikan ungkapan yang menguatkan bahwa kepala sekolah; “Mengikutsertakan SDM keberbagai pelatihan contohnya NICE.” “Dengan memberikan dukungan, dibuktikan dengan aktif dalam mengutus dan memberikan pelatihan, serta mengikuti perubahan seperti yang sekarang mengikuti kurikulum merdeka.” “Mengadakan seminar, webinar, pelatihan supaya wawasan jadi terbuka dan meninggalkan hal-hal konvensional. Atau dengan meminta/mengirim beberapa dari SDM nya untuk mengikuti kegiatan-kegiatan seperti mengikuti pelatihan yang diadakan oleh NICE di luar untuk membuka mindset dan memperkaya wawasan.”

Kepemimpinan Transaksional**1) Imbalan kontingensi**

Pemimpin transaksional menghubungkan tujuan dengan hadiah, mengklarifikasi harapan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, menetapkan tujuan yang disepakati bersama, dan menyediakan berbagai jenis imbalan untuk berbagai kinerja yang sukses. Menetapkan SMART (Specific, Measurable, Attainable, Realistic dan Timely).

Mengenai indikator ini peneliti mendapatkan temuan dilapangan yang menunjukkan bahwa kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok menetapkan tujuan bersama namun tidak menghubungkan tujuan dengan hadiah/imbalan, akan tetapi memang ada reward yang akan didapatkan bagi siapa saja untuk kinerja yang sukses dan berhasil di setiap akhir tahun.

Dalam hal ini, kepala sekolah mengemukakan bahwa, beliau, “Tidak menghubungkan antara tujuan yang hendak dicapai dengan imbalan/hadiah yang akan didapat, akan tetapi tujuan yang dicapai berorientasi pada tujuan sebuah program.” Hal tersebut diperkuat oleh narasumber lain yang mengemukakan pendapat yang sama bahwa kepala sekolah; “tidak menghubungkan antara tujuan yang hendak dicapai dengan imbalan/hadiah yang akan didapat”

2) Manajemen aktif dengan pengecualian

Pemimpin transaksional memantau dan mengawasi penyimpangan dari aturan dan standard dan mengambil tindakan korektif untuk mencegah kesalahan. Dalam temuan peneliti dilapangan menggambarkan bahwa kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok senantiasa memonitoring namun tidak selalu, jika ditemukan adanya kesalahan atau sesuatu yang kurang tepat yang tidak sesuai dengan standar kerja maka akan ada tindakan korektif untuk meminimalisir kesalahan.

Yang mana indikator ini dibuktikan melalui wawancara dengan narasumber yang menyampaikan bahwa; “kepala sekolah kadang-kadang/jarang memantau SDM sekolah serta mengawasi penyimpangan dan standar kerja.” “kepala sekolah terkadang/jarang mengambil tindakan korektif untuk mencegah kesalahan yang dilakukan SDM” bahkan ada yang mengatakan tidak.”

3) Manajemen pasif dengan pengecualian

Pemimpin transaksional melakukan intervensi hanya ketika standar tidak terpenuhi atau ketika kinerja tidak sesuai harapan. Sebagaimana tersebut diatas maka untuk menguatkan kembali dijelaskan bahwa kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok senantiasa memonitoring namun tidak selalu, jika ditemukan adanya kesalahan atau sesuatu yang kurang tepat yang tidak sesuai dengan standar kerja maka akan ada tindakan korektif untuk meminimalisir kesalahan. Yang mana indikator ini dibuktikan melalui wawancara dengan narasumber yang menyampaikan bahwa; “kepala sekolah kadang-kadang melakukan intervensi ketika kinerja SDM tidak sesuai standar / tidak sesuai dengan harapan.”

4) Laissez-faire

Pemimpin menyediakan lingkungan dimana bawahan mendapatkan banyak kesempatan untuk membuat keputusan. Kesempatan yang disediakan oleh kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok, berdasarkan hasil temuan dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah menyediakan wadah bagi bawahan untuk mendapat kesempatan dalam membuat keputusan melalui distributive leadership. Artinya bahwa pemberian kesempatan untuk membuat keputusan tetap ada standarnya dan melalui kesepakatan bersama, bukan keputusan yang bebas. Yang mana indikator ini dibuktikan melalui wawancara dengan narasumber yang menyampaikan secara mayoritas; “mengiyakan bahwa kepala sekolah menyediakan lingkungan bagi SDM sekolah untuk mendapatkan banyak kesempatan dalam membuat keputusan.”

Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan teori yang disampaikan menurut Robbins bahwa kepemimpinan transformasional merupakan sebuah teori kepemimpinan yang modern dimana suatu gagasan awalnya dikembangkan oleh James Mc Groger Burns, bahwa kepemimpinan transformasional yang jelas adalah dimana sebuah proses pimpinan dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Menurut Wutun, kepemimpinan transformasional memiliki konsep dari Bass. Dimana Bass ini merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang dapat menjelaskan lebih rinci atau secara tepat dalam menggambarkan pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain. Wutun juga menyatakan bahwa pemimpin selalu berusaha untuk memperluas dan meningkatkan kebutuhan yang melebihi minat pribadi serta bertujuan untuk mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan.

Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan juga sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan karisma, selain itu mereka juga dapat menggunakan stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan menghidupkan organisasinya.

Adapun Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda dan Alim Putra Budiman mengutip dari Assingkily and Mesiono bahwa karakteristik ataupun komponen dari kepemimpinan transformasional ada 4, yang mana akan peneliti paparkan hubungannya dengan hasil temuan dilapangan, sebagai berikut:

1) Idealized influence (pengaruh ideal).

Pemimpin yang ulet, tekun, cerdas dan mampu menunjukkan visi dan misi, serta mencontohkan moral yang baik. Sehingga menumbuhkan simpati dan empati bawahan terhadap pemimpin. Sosok yang ideal yang dapat mencontohkan dan dapat ditiru. Dalam peningkatan kapasitas kepimimpinannya beliau juga mengikuti program Edulead (Transforming School Leaders) dan hal ini dapat dijadikan contoh bagi bawahannya untuk terus semangat dalam mengupgrade diri.

Dalam indikator ini peneliti mencoba mengambil point sebagai parameter dari kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin mampu

mencontohkan moral yang baik, yang mana kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok berupaya aktif dalam kegiatan keislaman seperti BPI (Bina Pribadi Islam) dan hal ini diikuti oleh bawahannya dan juga peserta didik. Selain itu, beliau juga mencontohkan untuk tetap menghiasi diri dengan menyempatkan waktu setiap pagi secara rutin untuk membaca almuqrot, mengindahkan busana dengan mengutamakan menutup aurat secara syar'i dan menghiasi dengan sopan santun.

Selain BPI sebagai wadah untuk memperkuat nilai-nilai keislaman, kepala sekolah secara langsung mencontohkan dengan keaktifannya dalam berbagai kegiatan sekolah, hampir semua kegiatan-kegiatan yang diadakan selalu diwarnai dengan nuansa-nuansa islam.

2) Intellectual simulation (simulasi intelektual).

Seiring perkembangan zaman, pemimpin akan dihadapkan dengan masalah-masalah yang baru. Pemimpin disini dituntut inovasi-inovasinya, pada poin ini pemimpin harus menggunakan pengetahuan untuk memunculkan inovasi.

Dalam realita dilapangan, kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok melalui kerjasama dengan lembaga lain, adalah sebagai upaya untuk melakukan inovasi terutama dalam pembelajaran, berbagai model pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru adalah hasil daripada ikhtiar kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok dalam memperbaiki kualitas pendidikan dilembaga ini. Saat pandemi pernah melakukan hybrid learning, dengan kurikulum adaptive, model pembelajaran menggunakan mind mapping, kemudian see-think-wonder, dan sebagainya. Selain itu kepala sekolah melakukan distributive leadership, yakni melakukan upaya untuk mentransfer kemampuan kepemimpinannya dan memberikan trust kepada bawahannya untuk dapat mengupgrade diri guna mencapai visi atau tujuan yang sudah dicanangkan.

Beberapa model ini dihasilkan atas kerjasama dengan NICE Indonesia. Beberapa hal diatas dikuatkan juga dengan pembuktian melalui wawancara dengan narasumber yang mengemukakan upaya kepala sekolah dalam bentuk yang bersifat teknis berupa peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, yakni;

“1) Mengembangkan kompetensi guru-guru dengan berbagai pelatihan pengembangan skill pedagogik dan professional. 2) Memberi kesempatan seluas-luasnya bagi oara tendik untuk mengembangkan diri asalkan diimplementasikan di sekolah. 3) Kaderisasi, tidak hanya melulu orang-orang dengan kriteria tertentu saja yang diberikan amanah untuk hal-hal penting. Namun setiap tenaga pendidik mempunyai kesempatan yang sama untuk belajar bergantian/bergiliran 4) Pendekatan personal untuk menciptakan atmosfer harmonis antar tenaga pendidik. 5) Memberikan amanah sesuai dengan passion.

Dalam hal ini kepek berupaya belajar untuk memahami passion para guru dan tenaga pendidik, serta memahami kebutuhankebutuhan terkait profesinya.”

Seirama dengan respons yang dikemukakan diatas, ada narasumber lain yang mengungkapkan pendapatnya bahwa cara kepala sekolah untuk berinovasi dalam menghadapi tantangan zaman yang terus mengalami perubahan adalah; “dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sehingga bisa menciptakan pembelajaran

sesuai dengan kebutuhan siswa.” “Bekerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan maupun sekolah lain dan mengadakan program-program pelatihan bagi guru-guru serta program penyerapan teknologi untuk dunia pendidikan.”

3) Individual consideration (pertimbangan individual).

Pemimpin transformasional mempertimbangkan apa saja yang dibutuhkan bawahannya. Disini pemimpin berlaku sebagai mentor atau pelatih, penerapan seperti ini akan mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahannya. Melalui pelatihan salah satunya adalah IHT (In House Training), kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok mencoba mentransfer knowledge dan melatih langsung apa-apa yang dibutuhkan oleh guru dalam pembelajaran. Baik secara secara klasikal maupun individual, atau dengan media tutor sebaya.

Yang mana hal tersebut diatas senada dengan hasil wawancara dengan narasumber yang mengemukakan bahwa kepala sekolah dalam mempertimbangkan apa saja yang dibutuhkan bawahannya adalah; “dengan meminta SDM untuk mengikuti pelatihan yang menunjang kebutuhannya guna mengembangkan lembaga / sekolah. dan memberi banyak kesempatan dan peluang untuk berinovasi, mewadahi dengan memfasilitasi berbagai kegiatan inovatif, memfasilitasi dengan berbagai IHT (In House Training) bersama narasumber menyesuaikan kebutuhan.” “memberikan kesempatan belajar dan self development bagi para guru.”

4) Inspiration motivation (motivasi inspirasi).

Pemimpin yang mempunyai standar yang di atas rata-rata dan dapat mengarahkan atau men-goalkan bawahan agar dapat mencapai rata-rata tersebut. Dan sebelum mencapai pada tingkat itu, pemimpin memotivasi agar dapat konsisten dalam proses pencapaian tersebut. Sehubungan dengan hal ini, kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok berupaya selalu mengingatkan kepada bawahannya untuk fokus terhadap apa yang dikerjakan terutama pembentukan karakter peserta didik menjadi hal yang utama. Disamping itu untuk peserta didik juga disediakan wadah berupa ACT (Attitude Cultivate Transfomation), yaitu sarana yang diperuntukkan bagi peserta didik untuk mencari sesuatu yang kurang pas dilingkungan sekolah lalu kemudian dicarikan solusinya, sebagai contoh adalah peserta didik membuat kompos organik yang mana sampahnya diambil dari dedaunan yang berjatuhan dilingkungan sekolah yang kemudian diramu untuk dijadikan kompos.

Contoh lain adalah dari sekolah adiwiyata, yakni meminimalisir penggunaan paper/kertas. Seperti surat edaran untuk OTM (Orang Tua Murid) ataupun surat-surat lainnya sudah menggunakan paperless, termasuk PTS (Penilaian Tengah Semester), PAS (Penilaian Akhir Semester), SAT (Sumatif Akhir Tahun), dan ASA (Asesmen Sumatif Akhir) serta ulangan dan ujian lainnya sudah menggunakan google form, GCR (Google Classroom), aplikasi padlet, quiziz dan sebagainya yang dapat menunjang pembelajaran serta menghemat penggunaan kertas.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan dari hasil analisis kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Ummu'l Quro Depok, menunjukkan bahwa:

1. Kepala sekolah SMPIT Ummu'l Quro Depok lebih condong ke arah kepemimpinan transformasional meskipun ada beberapa indikator yang serupa dengan kepemimpinan visioner dan kepemimpinan transaksional yang terkadang digunakan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah SMPIT Ummu'l Quro Depok tidak mutlak sepenuhnya menggunakan/memakai kepemimpinan transformasional, artinya kepemimpinan seseorang itu dapat berubah sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.
2. Faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Ummu'l Quro dapat dilihat dari adanya mampu menunjukkan visi dan misi, serta mencontohkan moral yang baik dengan berpartisipasi aktif mengikuti BPI dan menyelenggarakan BPI untuk peserta didik. Dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinannya beliau juga mengikuti program Edulead (Transforming School Leaders) dan hal ini dapat dijadikan contoh bagi bawahannya untuk terus semangat dalam mengupgrade diri serta menerapkan distributive learning yakni melakukan estafet kepemimpinan untuk dapat melahirkan pemimpin-pemimpin baru melalui kegiatan-kegiatan dengan dibentuk kepanitiaan, dan menggunakan pendekatan komunikasi persuasif dan motivatif, yang mana hal ini sejalan dengan indikator kepemimpinan transformasional.
3. Kendala dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Ummu'l Quro Depok adalah dalam hal keuangan sehingga mengharuskan kepala sekolah untuk berinisiatif mencari alternatif atau bahkan harus menunda program kegiatan untuk sementara waktu. Dan kendala yang kedua adalah adanya keterlibatan bawahan dalam kepanitiaan yang orangnya adalah itu lagi itu lagi.
4. Solusi yang dilakukan oleh kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok dalam kepemimpinannya adalah dengan melakukan tindakan melalui pelatihan/pelatihan/webinar/seminar, yakni mengikutsertakan guru-guru ke berbagai kegiatan untuk memberikan kesempatan belajar dan self development bagi para guru dalam meningkatkan kompetensinya masing-masing. Disamping itu sebagai upaya untuk berfastabiqul khoiroh adalah dengan memberikan reward diakhir tahun ajaran untuk memicu semangat kinerja guru, serta memberikan punishment berupa teguran/peringatan dan pembinaan bagi yang bermasalah.

Saran

1. Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan saran untuk kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok mengenai kepemimpinan yang ditampilkan agar terus dipertahankan dan ditingkatkan nilainya positif dalam kepemimpinannya, tetap konsisten dalam mengawal generasi dengan Al Qur'an supaya sekolah dapat berkembang dan menuju

sekolah yang lebih baik sesuai dengan visi yang telah ditetapkan “Menjadi Sekolah Inspirasi Abad 21 Dalam Membina Generasi Qurani Yang Unggul Dan Peduli”.

2. Selanjutnya, hal-hal yang menjadi faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Ummu'l Quro Depok, sepatutnya untuk terus dijaga dan dirawat dan dipelihara serta merangkul stakeholder secara intens dan mengembangkan relasi lebih luas, sehingga semakin banyak faktor pendukung maka semakin banyak cara dan semakin mudah bagi kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok untuk meraih visi misi yang sudah dicanangkan. Targetan yang menjadi harapan lembaga secara bertahap Insya Allah akan dapat diraih.
3. Adapun mengenai kendala yang ada dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Ummu'l Quro Depok, tidaklah dapat dipungkiri dimanapun akan selalu ada hambatan. Dengan mengetahui kendala yang ada seperti dalam hal keuangan, maka kendala ini justru menjadi sarana bagi kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok untuk dapat melakukan terobosan dalam kepemimpinannya, salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan kewiraan bagi warga sekolah untuk dapat menumbuhkan jiwa entrepreneurship, seperti yang sudah mulai digulirkan kepada siswa untuk berlatih dengan mencoba memamerkan hasil karya/menjual hasil kerajinan dalam kegiatan market day, yang mana hasil dari wirausaha nantinya dapat digunakan untuk menyokong kegiatan-kegiatan siswa yang sesuai dengan program sekolah.
4. Seiring dengan hal tersebut diatas, maka yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam kepemimpinannya di SMPIT Ummu'l Quro Depok itu, dapat dikatakan sebagai salah satu solusi dalam mengatasi berbagai kendala yang dialami oleh kepala SMPIT Ummu'l Quro Depok dalam kepemimpinannya. Saran terakhir yang dapat dijadikan solusi adalah, agar kepala sekolah dapat meningkatkan tensi sikap yang tegas, kuat, dan independen didalam mengawal timnya untuk mencapai tujuan bersama, ketika seorang pemimpin memiliki sikap yang tegas, pendirian yang teguh dan kuat maka hal tersebut akan menjadi salah satu sebab lahirnya lingkungan yang dapat menumbuhkan kesadaran untuk tim, bawahan dan warga sekolah secara keseluruhan sehingga pemberian layanan yang terbaik dan mutu pendidikan untuk peserta didik bisa tersampaikan dengan baik dan maksimal serta prestasi sekolah semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Ainiah, Abdullah, 2017, *Model Perhitungan Zakat Pertanian*. Jurnal At-Tawassuth. Vol.2. No. 1.
- Aji, Sigit Baskoro, 2020. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Ponorogo: IAIN Ponorogo.
- Djafri, Novianty, 2016. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: deepublish.
- al-Faifi, Sulaiman Ahmad Yahya, 2017. *Ringkasan Fikih Sunnah Sayyid Sabiq*, (Jakarta: Al-Kautsar)
- Hartono, Djoko dan Wahyu Priyanti, 2014. *Kepemimpinan Visioner Mewujudkan Sekolah Bernuansa Islam siap bersaing di Era Globalisasi*. Surabaya: Ponpes Jaga 'Alimussirry.
- Hutahean, Wendy Sepmady, 2021. *Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Insitut Managemen Zakat, 2007. *Panduan Puasadan Zakat*, (Jakarta: Kemenag RI)
- Ismail, Surya, 2019. *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Manajemen Sekolah di Aceh Tamiang (Studi Kasus SD Negeri 2 Percontohan)*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mardani, 2016. *HUKUM ISLAM : Zakat, Infak, Sedekah, dan Wakaf (Konsep Islam Mengentaskan Kemiskinan dan Menyejahterkan Umat)* (Bandung : PT Citra Aditiya)
- Muallidin, Isnaini, 2013. Paper: *Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritik Dan Empiris*. Yogyakarta: Universitas Brawijaya
- Muin, Rahmawati, 2011. *Manajemen Zakat*. Makassar : Alauddin Press
- Nasukah, Binti dan Binti Maunah. 2021, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Tinjauan Sejarah dan Perkembangan Kajiannya pada Bidang Pendidikan*. Jurnal Kepemimpinandan Kepengurusan Sekolah, Volume 6, No 1, Maret 2021.
- Raco, JR, 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sinaga, Nur'Aida Sofiah, Delpi Aprilinda dan Alim Putra Budiman, 2021. *Konsep Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Ilmiah Indonesia, Volume 1 (7), Juli 2021.
- Siswanti, Yuni, 2015. *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang 'Smart' Dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta.
- as-Syirbini, Khotib, *Mughni Al-Muhtajila Makrifat Al-Fadzil Minhaj* (Jakarta : DKI Bairut) Jilid 4.