

**MODEL KEEFEKTIFAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
BERBASIS TRANSENDENSI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MA AZZAINIYYAH SUKABUMI**

***TRANSCENDENCE-BASED PRINCIPAL LEADERSHIP
EFFECTIVENESS MODEL IN IMPROVING TEACHER
PERFORMANCE AT MA AZZAINIYYAH SUKABUMI***

Sulaiman Abdul Aziz¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

Institut Madani Nusantara Sukabumi¹, UIN Sunan Gunung Djati Bandung²

sulaimanabdulaziz78@gmail.com, Mulyawan@uinsgd.ac.id

Abstrak

Peningkatan mutu pendidikan selalu menjadi isu hangat. Mutu pendidikan merupakan kebutuhan dan sekaligus syarat pokok untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa pendidikan yang baik dan berkualitas, cita-cita mencerdaskan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia yang sempurna sulit tercapai. Kualitas pendidikan sangat menentukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal di masa depan. Madrasah merupakan lembaga yang diharapkan menghasilkan manusia yang berkualitas, sehingga penyelenggaraan pendidikan khususnya di Madrasah Aliyah harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, berkomitmen tinggi, kreatif dan inovatif untuk menghadapi perubahan zaman. berjalan dengan baik sesuai dengan sistem dan aturan yang ada. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas untuk melakukan pelatihan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis kualitatif, dimana mencoba menggambarkan setiap peristiwa dan hubungannya dengan orang-orang dalam situasi tertentu. Transendensi atau transcendere (Latin) adalah kesadaran ketuhanan atau kesadaran vertikal manusia, tidak hanya dalam pengertian agama, tetapi dalam arti tertentu yang melampaui akal manusia. Adapun hasil Penelitian ini bahwa Kepala Sekolah Azzainiyyah Menerapkan Model keefektifan transndensi dengan mengutarakan 1). Empati 2). Generativity. 3). Matuality. 4). Civil Aspiration. 5). Humanis.

Kata kunci: Manajemen, Administrasi Pendidikan

Abstract

In an educational institution, of course, requires the management of the education system in order to achieve the educational goals that have been set. As for what will become a problem in the management of education, namely unclear and ineffective planning, lack of transparency and accountability in education management, the availability of facilities and infrastructure that is less supportive and the absence of developing educational programs that are in accordance with community needs. This type of article writing method is qualitative, while the approach used is library research or library research. The author seeks and collects information about education management and administration from library sources including journal articles and books. The purpose of writing this article is to explain the meaning of Education management and Education administration, the functions of Education management and administration and the field of Education management and administration.

Keywords: Management, Educational Administration

PENDAHULUAN

UU kesehatan no. 23 Tahun 1992, sehat atau sehat adalah sejahtera badan (jasmani), jiwa (spiritual) dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Pada tahun 2000, prevalensi global gangguan kesehatan

mental adalah 12% pada tahun 2001, menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). naik menjadi 13%, tahun 2015 menjadi 15% dan kemungkinan akan berkembang menjadi 25% pada tahun 2030. Sedangkan di Indonesia, menurut hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2007, yang menggunakan SRQ untuk menilai kesehatan jiwa penduduk, prevalensi gangguan mental emosional pada penduduk Indonesia yang berumur lebih dari 15 tahun adalah sebesar 11.6%. (Depkes RI, 2009)(Parmita et al. 2019)

Gangguan mental yang paling banyak ditemui adalah gangguan pemusatan pikiran, autisme, gangguan mood, kecemasan serta depresi. Tanda peringatan gangguan mental pada anak remaja yang perlu diwaspadai yaitu perubahan susana hati yang berlangsung lama, kurang konsentrasi, perubahan fisik yang tidak terkait dengan pubertas, kecemasan dan ketakutan yang berlebih, serta perubahan perilaku yang ekstrim.

MA Azzainiyyah didirikan tanggal 1 Juli 1984. MA Azzainiyyah adalah sekolah yang menerapkan pendidikan asrama yang kegiatannya sangat padat yaitu dari jam 03 00 pagi sampai dengan jam 10 malam Azzainiyyah mengembangkan program non akademik yaitu program keagamaan yang berorientasi kepesantrenan sejak pertama didirikan yaitu dengan mengamalkan sholat tahajud, hajat, dan dhuha pengajian kitab kuning.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan merupakan topik yang sangat selalu aktual. Kualitas pendidikan merupakan suatu kebutuhan dan sekaligus tuntutan yang mendasar untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa pendidikan yang berbobot dan berkualitas, maka upaya untuk mencerdaskan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia yang seutuhnya sulit untuk tercapai. Kualitas pendidikan sangat menentukan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang handal di masa mendatang. Madrasah merupakan satu lembaga yang diharapkan mampu untuk menghasilkan manusia yang berkualitas, maka penyelenggaraan pendidikan, khususnya di Madrasah Aliyah harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berdedikasi tinggi, kreatif dan inovatif di dalam menghadapi perubahan zaman, sehingga berjalan dengan baik sesuai dengan system dan aturan yang berlaku. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam penyelenggaraan pendidikan, tentunya akan membawa madrasah lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.(Nugraha 2015)

Pendidikan yang efektif adalah pendidikan yang memungkinkan siswa belajar dengan mudah, bersenang-senang, dan mencapai tujuan seperti yang diharapkan. Efektivitas pendidikan di Indonesia sangat rendah, salah satu penyebabnya adalah manajemen kepala sekolah yang tidak efisien, sehingga siswa dan guru tidak mengetahui “tujuan” apa yang dihasilkan dan tidak memiliki gambaran yang jelas tentang proses pembelajaran. Hal ini berdampak pada kualitas lulusan. Dari hasil penelitian Rois (2008) tentang sekolah madrasah “Rendahnya mutu pendidikan di sekolah disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya: (1) kinerja kepala sekolah yang tidak memiliki visi dan misi yang jelas; (2) budaya organisasi sekolah yang belum kondusif yaitu adanya dualisme dalam manajemen antara kepala sekolah dengan ketua yayasan/pengurus, serta masih menganut “manajemen” paternalistik dan feudalisme; serta (3) kompetensi guru belum optimal.”

Hasil survei kualitas personal pendidik dan dosen menunjukkan bahwa kualitas SDM pendidikan masih lemah (Kompas, 15/3/2012). Milfa (2010) Hasil survei kepegawaian diklat Pemprovsu menunjukkan bahwa kurang lebih 80% efisiensi kepegawaian, terutama dalam hal kompetensi, masih cukup dan rendah. Kondisi ini membuat mereka tidak memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan kerja yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan keadaan siswa SD hingga SMP yang diungkapkan oleh Universal Problem Solving Tool (AUM) dan pembelajaran AUM dari sekitar 1000 calon peserta OSN 2010 se-Sumatera Utara, menunjukkan bahwa hampir semua siswa bermasalah dalam aspek pendidikan. dan mengajar, diri pribadi, kemampuan belajar dan hubungan sosial-emosional.

Penyebab buruknya pendidikan di Indonesia tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin utama. Mengingat pentingnya tugas manajemen kepala sekolah, maka peningkatan prestasi kerja bukanlah tugas yang mudah bagi kepala sekolah, karena tindakan tersebut berlangsung dalam proses panjang yang terencana dan terprogram dengan baik. Bahkan, tidak sedikit kepala sekolah yang hanya berperan sebagai kepala formalitas dalam sistem, yakni hanya menjadi jabatan di sekolah sebelum masa pensiun. Pemenuhan tugas pokok tersebut menuntut kepala sekolah memiliki keterampilan tertentu untuk mencapai tujuan sekolah.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis kualitatif, dimana mencoba menggambarkan setiap peristiwa dan hubungannya dengan orang-orang dalam situasi tertentu.

Prosedurnya adalah deskripsi analisis kualitatif, membentuk abstrak, menafsirkan data dari sudut pandang subjek. Dilihat dari letak sumber datanya, maka penelitian ini termasuk penelitian lapangan, dimana peneliti turun ke lapangan untuk menyelidiki suatu proses atau penemuan di alam, mencatat, menganalisis, menginterpretasikan dan melaporkan serta menarik kesimpulan darinya. Pada saat yang sama, penelitian ini dianggap penelitian kualitatif, (kualitatif, eksploratif) atau ilmu alam, berdasarkan sifat bahannya.

Arikunto mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi postpositivisme, yang mengkaji kondisi suatu objek yang alamiah (berlawanan dengan eksperimen), dimana instrumen kuncinya adalah peneliti, sumber data yang dilaksanakan secara sengaja dan teknik pengumpulan bola salju. analisis data dengan triangulasi (gabungan) bersifat induktif/kualitatif, dan temuan penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan penelitian dokumenter.(Suharsimi Arikunto 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transendensi atau transcendensi (Latin) adalah kesadaran ketuhanan atau kesadaran vertikal manusia, tidak hanya dalam arti agama, tetapi dalam arti yang melampaui akal manusia. Dalam Islam, transcendensi disebut juga tasawuf, misalnya dalam bentuk khauf (ketakutan). , raja (semoga), tawakkal (pasrah), qana'ah (menerima pemberian Allah).(Wikipedia 2022)

Transendensi adalah upaya untuk mengarahkan tujuan hidup manusia agar dapat hidup secara bermakna. Nilai-nilai transcendental tersebut merupakan nilai-nilai ketuhanan yang diajarkan dalam Islam. Nilai-nilai ketuhanan ini membimbing manusia untuk menemukan nilai-nilai kemanusiaan yang luhur; yaitu dengan kata lain mengajak manusia untuk memahami nilai-nilai kemanusiaan tersebut menuju nilai-nilai ketuhanan.(SHIDARTA 2019)

Menurut Kuntowijoyo, Transendensi memiliki makna teologis yaitu ketuhanan yang berarti keimanan kepada Allah SWT. Yang Transenden berusaha meningkatkan dimensi Transenden dengan membebaskan dirinya dari budaya hedonisme, materialisme, dan dekaden. Filsuf dan teolog Bernard Lonergan menulis dalam bukunya Method in Theology bahwa orang mencapai keasliannya dalam transendensi diri. Melampaui diri berarti melampaui apa yang telah dicapai. Bergerak dari buruk ke baik dan dari baik ke lebih baik.(Barnard Chester 1982)

Namun, gagasan transendensi diri ini bertentangan dengan interpretasi modern tentang harga diri atau aktualisasi diri, yang lebih egois dan egois. Terhadap hal ini, Walter E. Conn dalam bukunya The Desiring Self: Rooting Pastoral Counseling and

Spiritual Direction in Self-Transcendence.(E 1998) mengevaluasi secara kritis gagasan harga diri atau realisasi diri dalam masyarakat modern dengan gagasan penyangkalan diri dalam agama-agama. Dapat dikatakan bahwa manusia tidak dikorbankan melalui transendensi diri, tetapi terpenuhi dalam kemanusiaannya yang otentik. Realisasi diri sejati dalam pencarian makna, kebenaran, nilai, dan cinta menolak semua bentuk egoisme egois Pemikiran transcendental dapat diperlakukan dalam kehidupan sehari-hari menghadapi situasi kehidupan yang paling nyata. Beberapa peristiwa yang sering terjadi di masyarakat namun terkadang luput dari proses mengatasi pemikiran orang-orang yang terlibat. Contoh pemikiran transcendental. Ada beberapa sekolah yang telah diakui oleh lembaga atau lembaga pendidikan masing-masing sebagai kelompok sekolah terbaik dibandingkan dengan sekolah lain, misalnya dalam memenuhi persyaratan administrasi yang dipersyaratkan dan juga memiliki fasilitas yang memadai. Syarat terpenting untuk disebut sekolah tinggi adalah prestasi akademik dan non-akademik siswa dan hasil tes yang memenuhi standar yang lebih tinggi lagi. Oleh karena itu, siswa yang masuk sekolah unggulan telah melalui proses yang sangat sulit untuk mengatasi siswa yang tidak memenuhi nilai tertentu yang harus dicapai. Selain itu, Roger Graudy menjelaskan transendensi ini dari tiga sudut pandang: Pertama, transendensi berarti mengakui ketergantungan manusia pada penciptanya. upaya yang menguatkan bahwa dalam proses humanisasi dan pembebasan dalam belenggu transendensi, dalam proses humanisasi dan realisasi manusia, proses pembebasan akan menjadi sarana, dan kembali kepada Tuhan melalui proses pembebasan dan humanisasi adalah tujuan akhir. , karena Tuhan Transendensi adalah jawaban dari ilmu sosial yang selama ini bersifat positivis dan menafikan hal-hal yang berkaitan dengan agama..(H. Herman 2022)

Pemikiran Transendental: Sekolah hebat bukanlah sekolah hebat jika bisa mendidik siswa yang berprestasi sejak awal karena hanya menerima siswa terbaik. Sehingga tidak heran jika hasil yang diperoleh dari segi prestasi dan hasil tes juga memuaskan. Apa yang membuat sekolah hebat adalah siswa yang datang ke sana. Padahal, inti sekolah menengah adalah sekolah yang bisa menghasilkan hasil yang lebih baik justru melalui kontribusi siswa yang tidak lebih baik. Jadi yang menonjol di sini adalah prosesnya, bukan hanya fokus pada hasil.

Kepemimpinan efektif Kepala sekolah

Direksi sekolah kejuruan menunjukkan motivasi dan efisiensi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi dan efisiensi akan mencapai tujuan sekolah yang sempurna dan berkualitas jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Menurut "Sekolah Anak Anda" oleh Townsend dan Butterworth.,(Townsend 1992) Terdapat sepuluh faktor penentu terselenggaranya proses pembelajaran yang berkualitas, yaitu efektivitas kepemimpinan kepala sekolah; partisipasi dan akuntabilitas guru dan staf; proses belajar mengajar yang efektif, pengembangan pribadi yang terprogram; kurikulum yang relevan; Anda memiliki visi dan misi yang jelas; iklim sekolah yang mendukung; penilaian diri atas kekuatan dan kelemahan; komunikasi yang efektif baik secara internal maupun eksternal; dan keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Lussier mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana karyawan dipengaruhi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.(Lussier 2009)

Yukl mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam efektivitas dan keberhasilan organisasi..(Yukl 2009)

Dalam bukunya The Carrot Principle, Andrian Gostick dan Chester Elton (2009)

menyatakan bahwa ada 4 hal dibalik kepemimpinan yang efektif, yaitu penetapan tujuan, komunikasi, kepercayaan dan akuntabilitas.).(Gotick 2009)

Peningkatan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dapat dikembangkan melalui pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, dan supervisor. Menurut Permen Diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala sekolah terdiri dari: (1) *Kepribadian*; (2) manajer; (3) kewirausahaan; (4) supervisor; (5) sosial.

Menurut Robin Keefektifan adalah tindakan melakukan hal yang benar atau menyelesaikan semua aktivitas yang memungkinkan tujuan organisasi tercapai.(Robin.P 2007) Namun menurut Bernardo (“jika tujuan yang diinginkan tercapai maka tindakan dikatakan efektif”. tercapainya tujuan yang diinginkan, maka tindakan dikatakan tidak efektif. Demikian pula jika hasil pencapaian suatu tujuan tidak memuaskan, maka tindakan yang efektif dikatakan tidak efektif. efektif tetapi tidak efektif Tindakan dianggap efektif jika mencapai suatu tujuan objektif. Suatu tindakan dianggap efektif jika memenuhi motif tujuan.(Barnard Chester 1982)

Halpin Blake dan Mouton (1985) mengartikulasikan bahwa manajemen yang efektif meliputi ukuran struktur kelembagaan dan pertimbangan. Ada dua hal yang dapat dilihat dari dimensi struktur kelembagaan. Pertama, sejauh mana manajer mendefinisikan dan menyusun interaksi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kedua, sejauh mana pemimpin mengatur kegiatan kelompoknya. Dimensi ini mengacu pada upaya manajer untuk mencapai tujuan organisasi. Sama dengan dimensi keleluasaan, yang menjelaskan: pertama, sejauh mana hubungan kerja antara manajer dan bawahannya. kedua, sejauh mana pemimpin memperhatikan kebutuhan sosial dan emosional bawahan. misalnya kebutuhan akan pengakuan, kepuasan kerja dan penghargaan yang mempengaruhi kinerja mereka dalam organisasi. Dimensi penilaian ini juga terkait dengan kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi dua arah, partisipasi dan hubungan interpersonal.

Halpin (1966), Blake dan Mouton (1985) berpendapat bahwa perilaku seorang pemimpin yang efektif cenderung menunjukkan efisiensi yang tinggi dalam hal struktur dan fokus organisasi. Mereka mengklaim bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengatur organisasinya dengan cara yang sangat terstruktur dan memiliki hubungan yang sangat baik, saling percaya, saling menghormati dan selalu hangat dengan bawahannya..(Blake 1985)

Menurut teori sifat, efektivitas kepemimpinan tergantung pada sifat pemimpin. Karakteristik diri meliputi kepribadian, keunggulan fisik, dan keterampilan sosial. Menurut Gordon, kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuan intelektual, kematangan pribadi, pendidikan, status sosial ekonomi, hubungan interpersonal, motivasi intrinsik dan keinginan untuk maju..(Gordon 2019)

Menurut Ghiselli, enam kualitas penting untuk kepemimpinan yang efektif, yaitu: (1) kontrol, (2) kebutuhan untuk bekerja, (3) kecerdasan, (4) ketegasan, (5) ketegasan, dan (6) inisiatif..(Ghiselli 2018)

Perkembangan teori tersebut dipengaruhi oleh aliran behavioral para pemikir psikologis yang posisinya bahwa kualitas kepemimpinan tidak sepenuhnya lahir, tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Ciri-ciri tersebut antara lain: ciri-ciri fisik, mental dan kepribadian.

Manajemen efektif yang dilakukan di sekolah merupakan salah satu indikator tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi adalah hasil yang dapat dicapai. Tujuan menentukan arah dari semua keputusan dan tindakan dan merupakan kriteria untuk

mengukur keadaan kerja. Sasaran (goals) dan sasaran (goals) organisasi sekolah merupakan pedoman yang hendak dicapai. Sasaran (goal) diartikan sebagai tujuan yang dapat dicapai secara umum, sedangkan tujuan (goals) diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai, bersifat individual, spesifik, terukur dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Hoy dan Miskel mengemukakan bahwa tujuan terdiri dari dua dimensi, yaitu isi dan intensitas. Isi adalah suatu objek atau hasil pemikiran dan bervariasi dari konkret sampai abstrak. Isi suatu tujuan dapat dilihat dari spesifikasi, perspektif jangka panjang atau jangka pendek, kesulitan dan kuantitas. Intensitas tujuan adalah upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan, pentingnya individu dalam mencapai tujuan, dan komitmen terhadap tujuan. Tujuan terkait pekerjaan dalam organisasi. Tujuan tersebut disebut tujuan pekerjaan, yang terkait dengan tugas dasar yang sesuai dengan bagian dan pekerjaan.(Hoy, W. K. 2018)

Pencapaian tujuan kerja dalam organisasi kerja dapat didiskusikan berdasarkan pendapat Hoy dan Miskel. Tujuan pekerjaan dan penggunaan sumber daya dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator pencapaian tujuan adalah keberhasilan yang dapat dicapai, penggunaan sumber daya, kualitas layanan. Pencapaian tujuan kerja dapat dicapai dengan bantuan hasil penilaian diri maupun penilaian eksternal. Model evaluasi diri dapat dibangun dengan menggunakan model pencapaian tujuan. Model ini membandingkan hasil yang dicapai melalui penggunaan sumber daya dan proses yang dilaksanakan terhadap tujuan/sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya pencapaian tujuan tersebut tercermin dalam output (hasil usaha yang ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut). Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah kesesuaian kuantitas dan kualitas keluaran dengan tujuan yang dimaksudkan, pengaruh keluaran terhadap pelaksanaan dan penggunaan proses, pendapat pemangku kepentingan tentang bahan dan jasa, pendapat pengguna tentang output yang mereka gunakan, pendapat tentang mekanisme distribusi, prediksi tentang kualitas dan output di masa mendatang.

Berdasarkan pembahasan mengenai efektivitas pencapaian tujuan kerja, dapat dikemukakan bahwa secara konseptual prestasi kerja merupakan hasil perbandingan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan tingkat pencapaian tujuan di tempat kerja selama kurun waktu tertentu. Efektivitas direktur dapat dilihat berdasarkan tujuan kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, secara operasional, efektivitas kepala sekolah dapat diukur dengan metrik pencapaian tujuan yang dapat dicapainya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan.

Sebagai faktor pendukung efektifitas manajemen kepala sekolah, kinerja kepala sekolah diwujudkan dalam kerja kepala sekolah yang andal dan efektif dalam pengelolaan kurikulum, metode, siswa, biaya/pendanaan, manajemen infrastruktur dan pelatihan staf. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa efektivitas manajemen direktur bergantung pada sifat manajer, organisasi kelembagaan, organisasi hubungan sosial-emosional, dan kinerja pekerjaan.

Pungsi dan Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan sekolah mengemudi untuk mencapai tujuan. Peran kepala sekolah adalah: Mempengaruhi guru agar melaksanakan tugasnya dengan hati dan semangat. Sebagai seorang pemimpin, bawahannya dalam organisasi, dalam hal ini organisasi sekolah, mengharapkan para pemimpin untuk dapat mengarahkan pencapaian tujuan sekolah. Dalam praktiknya, ada tugas dan kewajiban kepala sekolah yang membutuhkan keterampilan tambahan. Dewan Pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu memenuhi tugasnya

sebagai guru, pemimpin, pemimpin, pengawas, pemimpin, pembaharu dan motivator (EMASLIM).

Profil MA Azzainiyyah

1. Profil

Madrasah Aliyah Azzainiyyah terletak di bagian Utara Kabupaten Sukabumi Provinsi Jawa Barat, yaitu di kaki Gunung Gede tepatnya di Jalan Pondok Halimun Selabintana Kp. Nagrog Sinar Barokah RT 03/05 Desa Perbawati Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. Madrasah Aliyah Azzainiyyah Kabupaten Sukabumi lahir dari sekolah persiapan keagamaan yang didirikan pada tanggal 01 Juli 1984 SK ijin operasional 03/10/12/01/013 dengan nama MAS Darurrohman. Dengan berangsurangsur MAS Darurrohman berusaha meningkatkan diri baik perkembangan fisik maupun non fisik. Pada tanggal 26 Februari 1986 MAS Darurrohman mendapat piagam terdaftar No. : 03/10/12/01/013 dari Kepala Kanwil Depag Propinsi Jawa Barat. Tanggal 9 Nopember 1999 MAS Darurrohman status Diakui dengan nomor piagam B/E.IV/MA/1203/1999. MAS Darurrohman dirubah nama menjadi MA Azzainiyyah sejak 29 Desember 2006 setelah terakreditasi B dengan SK. DAM Prov. Jabar No. B/Kw.10.4/MA/02/034/2006. Kemudian diakreditasi kembali oleh BAN-S/M pada tanggal 28 Oktober 2011 dengan hasil A dengan nomor piagam 02.00/693/BAP-SM/X/2011. Terakhir terakreditasi A pada tanggal 12 Desember 2019 oleh BAN-S/M Nomor: 1442/BANSM/SK/2019. Dalam upaya mengembangkan kemampuan peserta didik, pendidikan di MA Azzainiyyah berpegang pada asas keseimbangan antara kreativitas dan disiplin, antara persaingan dan kerjasama serta antara tuntutan dan prakarsa, dengan tetap mempertimbangkan kondisi dan potensi unggulan local.

2. Identitas Madrasah

Nama Madrasah : Madrasah Aliyah (MA) Azzainiyyah

No. Statistik Madrasah : 131232020056

NPSN : 20280410

Akkreditasi Madrasah : Terakreditasi A, 12 Desember 2019

Alamat Lengkap Madrasah : Jl. Pondok Halimun Nagrog Sinar Barokah Rt. 03/05
Desa Perbawati Kecamatan Sukabumi Kabupaten
Sukabumi Provinsi Jawa Barat No. Telp. : (0266)
233012 - 232955

NPWP Madrasah : 02.301.290.9-405.001

Nama Kepala Madrasah : Riswan, S.Pd.I

No. Tlp./Hp : 0856 5917 3570

Nama Yayasan : Yayasan Azzainiyyah Almubarokah

Alamat Yayasan : Jl. Pondok Halimun Nagrog Sinar Barokah Rt. 03/05 Desa
Perbawati Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi Provinsi
Jawa Barat

No. Telp. Yayasan : (0266) 225267

No. Kemenkumham : NOMOR AHU-0000918.AH.01.05.TAHUN 2021

No Akte Pendirian Yayasan : No. 4. Tanggal 24 Nopember 2011

No. Risalah Rapat Gabungan Pengurus dan Pengawas Yayasan : 02 tanggal 27 Mei
Tahun 2021

No. Akte Pernyataan Risalah Rapat Pembina Yayasan : 01 Tanggal 14 Juli Tahun
2021.

3. Kondisi Guru

Ijazah	Guru tetap L / P	GTP L/P	DPK PNS L/P	JUmlah

Terakhir							
S-2	3	-	-	-	1	-	4
S-1	14	2	1	-	-	-	17
Diploma	-	-	-	-	-	-	-
SMA / MA	2	1	2	1	-	-	5
JUmlah	19	3	3	1	1	-	26

Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah MA Azzainiyyah Berbasis Transendensi dalam Kegiatan Keagamaan

a. Keterampilan Membuat Perencanaan

Kepemimpinan sebagai seorang pemimpin tidak terlepas dari tugas-tugas manajemen, yaitu. perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Tugas administrasi ini dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengelola kegiatan keagamaan.

Perencanaan merupakan fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan pemilihan dari sekumpulan kegiatan-kegiatan dan perumusan tujuan-tujuan, kebijaksanaan-kebijaksanaan serta program-program yang dilakukan atau yang diusulkan dalam pembuatan perencanaan.

Perencanaan adalah tugas pengawas yang berkaitan dengan pemilihan sekumpulan kegiatan dan perumusan tujuan, kebijakan dan program yang akan dilaksanakan atau direncanakan dalam perencanaan. Kami berencana untuk mengarahkan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk meningkatkan manajemen kegiatan keagamaan dengan menyusun program-program berikut:

1. Guru harus disiplin waktu
2. Guru harus melakukan kegiatan tadarus.
3. Guru wajib melaksanakan shalat Dhuha berjamaah.
4. Guru menyiapkan rencana piket untuk memindahkan jemaah jam makan siang.

b. Keterampilan Mengorganisasikan Sumber Daya

Pengorganisasian pada dasarnya membagi pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih kecil. Untuk menetapkan tugas-tugas ini kepada orang-orang sesuai dengan kemampuan mereka dan untuk mengalokasikan dan mengkoordinasikan sumber daya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

c. Keterampilan Melakukan Pengendalian dan Evaluasi

Pembinaan dan kesaksian kepala sekolah dalam penanganan kegiatan keagamaan dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dan pelaporan baik secara lisan maupun tertulis.

Upaya Kepala Sekolah MA Azzainiyyah dalam Meningkatkan Pengelolaan Kegiatan Keagamaan

Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan manajemen sekolah, khususnya manajemen kegiatan keagamaan, antara lain:

- a. Motivasi tentang pentingnya melakukan kegiatan keagamaan di sekolah.
- b. penyediaan atau perbaikan sarana pendukung pelaksanaan kegiatan keagamaan di sekolah.

- c. Pembinaan guru khususnya dalam hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dan program bimbingan konseling (BK), penilaian hasil belajar siswa dan layanan konseling, analisis penilaian pembelajaran dan hasil bimbingan konseling, serta pengembangan program melalui kegiatan pengayaan dan peningkatan pembelajaran. . kegiatan belajar yang menyenangkan.
- d. Mengembangkan fakultas, terutama yang terkait dengan memungkinkan partisipasi reguler guru atau pelatih dalam berbagai pelatihan seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Pembimbing (MGBK) dan kelompok kerja guru, diskusi, seminar, lokakarya, dan penyediaan pengajaran. sumber daya

Konsep Karakter Transendensi

Transendensi adalah konsep psikologis yang menjelaskan kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan menyimpang dari hal-hal yang diarahkan pada kepentingan di luar kepentingan pribadi. Dalam psikologi logoterapi, Victor menyebut transendensi diri sebagai kemampuan yang memungkinkan orang untuk melepaskan perhatian dari keadaan diri sesaat dan fokus pada keadaan yang diinginkan, dari diri aktual ke diri ideal, dari keberadaan ke makna. transendensi sebagai keinginan individu untuk beralih dari keadaan pasif menjadi produktif. Transendensi memberdayakan orang untuk menciptakan karya kreatif dan produktif. Prasyarat untuk pengembangan kepribadian yang sehat adalah transendensi, yaitu kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan kerja sama dengan orang lain, ikatan yang kuat sebagai warga negara dan penduduk global, rasa identitas diri sebagai individu yang unik, dan kemauan untuk mengarungi kehidupan. Moslow Soren (2003) dan Shane (2008) menjelaskan bahwa transendensi dihasilkan dari pertumbuhan kepribadian secara intuitif, yang dinyatakan sebagai keinginan untuk hidup bermakna, bekerja dan memberikan pelayanan, mengutamakan keadilan, memenuhi kebutuhan spiritual, berorientasi pada kebenaran, keindahan, ketuhanan... Ini termasuk nilai-nilai luhur. , yaitu kepedulian terhadap kesejahteraan manusia dan alam.

Esenzi transendensi diidentifikasi sebagai sesuatu yang muncul dari motivasi altruistik, yaitu tindakan mulia membantu orang lain tanpa syarat, menawarkan sesuatu kepada orang lain tanpa niat pribadi tertentu. Transendensi dalam konteks perilaku organisasi (organizational behavior) merupakan aspek keterampilan pribadi. Transendensi diekspresikan dalam kemampuan memahami makna hakiki kehidupan berorganisasi sebagai pelayanan kehidupan. Kemampuan untuk mewujudkan sepenuhnya pencapaian tujuan organisasi sebagai sinonim untuk pencapaian tujuan masyarakat secara menyeluruh. Oleh karena itu, bagi SDM yang bersifat supranatural, yang terpenting adalah mendahulukan kepentingan lembaga di atas kepentingan orang lain. Kemampuan memaknai filosofi institusi sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam memenuhi komitmennya secara sinergis untuk mencapai tujuan institusi. Kompetensi SDM memahami perubahan jabatan, mutasi sebagai aturan kelembagaan yang alamiah untuk menerima generasi penerus dan mempersiapkan mereka untuk melanjutkan misi kelembagaan (generativitas). Sumber daya manusia yang transenden dapat melakukan tugas-tugas mereka untuk keuntungan bersama sambil menjaga kepentingan institusional di atas segalanya. Kesadaran organisasi tumbuh lebih baik dalam SDM transendental. Motivasi tanpa pamrihnya memungkinkan dia untuk memahami sifat sebenarnya dari kehidupan institusional. Mampu memahami visi, misi, tujuan lembaga melebihi apa yang dinyatakan, mampu ikut serta memajukan kepentingan lembaga (aspirasi kemasyarakatan).

Sumber daya manusia transendental menggerakkan dan membimbing lembaga-lembaga yang berkembang menuju lembaga-lembaga transendental. Herbert mengatakan

Transcendence Institutions memiliki kualitas sistem terbaik dari semua organisasi yang ada. Dalam institusi transenden, terdapat komunikasi dua arah yang memusatkan perhatian pada suatu persoalan penting, yaitu produktivitas yang tinggi dengan melakukan sesuatu secara benar dan bermakna (baik dan bermakna). Setiap anggota bekerja untuk mencapai produktivitas yang sangat tinggi dan hasil kerjanya dapat dievaluasi berdasarkan berbagai kebutuhan, tidak hanya untuk keuntungan, tetapi juga untuk seluruh institusi. Institusi transenden fokus pada semua anggotanya untuk menunjukkan komitmen yang besar terhadap institusi, untuk melakukan hal yang benar, mereka secara holistik sangat penting..(Herbert, G. Hicks. 2017)

Fokus transenden institusional adalah proses institusional, bukan insentif yang dirasakan. Insentif bukan pada proses kerja, tetapi di sekitar produk dan sudah di luar kerja.. Orientasi SDM pada lembaga transenden lebih kuat pada pencarian keunggulan atau kejayaan daripada pada penerimaan insentif. Gaji, kondisi kerja yang nyaman membawa kepuasan dan kegembiraan hanya jika diarahkan pada sesuatu yang penting. Dalam lembaga transenden, sumber daya manusia tidak membawa manfaat dengan sendirinya, tetapi juga memberikan manfaat bersama di luar kepentingan lembaga tersebut, yang lebih membawa manfaat bagi masyarakat dan kehidupan manusia pada umumnya. Institusi transenden tidak mendapatkan keuntungan dengan mengorbankan orang lain, tetapi memberikan keuntungan bersama. Apa yang baik bagi SDM juga baik bagi institusi dan masyarakat luas (keduanya), karena tingkat pemenuhan diri yang paling tinggi adalah yang dapat menyentuh sesuatu yang intrinsik dalam kehidupan manusia.

Model Kepemimpinan Transenden

Selain program kelembagaan, pengembangan diri dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Ini dilakukan dengan mengembangkan dan mempraktikkan transenden. Konsep pendidikan dikembangkan oleh Stenberg (1990), Kramer (1990), Castle and Jewet (1994), Robert Giacalone, Bateman (2008) dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yaitu mencintai dan berbuat. pendekatan kondisional terhadap pembentukan kebiasaan (habits) hingga pada akhirnya menghasilkan perilaku terpuji (akhlaq mulia). Indikator karakter transenden yang dikembangkan adalah sebagai berikut;

1) Empati

Eileen R. dan Sylvina S (Kompas, 18 November 2006) menjelaskan bahwa empati adalah aktivitas berpikir seorang individu dalam hubungannya dengan “perasaan” yang diciptakannya ketika berinteraksi dengan orang lain. Kemampuan empati kepala sekolah MA Azzainiyyah adalah keinginan untuk memahami orang lain, termasuk guru dan siswa secara utuh, baik secara kasat mata maupun secara implisit, terutama dalam hal perasaan, pikiran dan keinginan. Empati memungkinkan direktur MA Azzainiyyah untuk menyelaraskan suasana perasaan, pikiran, dan keinginan orang lain seakurat mungkin. Empati menekankan kebersamaan dengan orang lain lebih dari sekedar hubungan di mana orang lain menjadi sasaran manipulasi, tetapi kemampuan untuk merasakan bagaimana perasaan Anda jika Anda berada dalam situasi yang sama dengan orang itu. Situasi seperti itu dapat mengembangkan suasana hubungan berdasarkan saling pengertian, suasana penerimaan dan pengertian serta kesamaan diri. Empati memicu kebijaksanaan SDM, yang bermanifestasi sebagai kepekaan sosial.

2) Generativity

Konsep ini adalah tentang peduli dan siap untuk menjangkau. Peduli adalah sikap yang memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan yang selalu diusung untuk membantu sesama dalam kesulitan manusia. Sikap peduli adalah sikap yang berusaha menciptakan

kemandirian, mempertahankan kehidupan sosial berdasarkan norma dan nilai yang diterima. Memberikan arahan untuk menerima generasi mendatang.

Generativitas dikembangkan dengan menumbuhkan sikap protektif dan mengasuh. Dalam konsep ini, kepala sekolah MA Azzainiyyah memperhatikan kesejahteraan tenaga pengajar dengan memberikan insentif tepat waktu dan memfasilitasi transportasi terutama dalam hal bahan bakar dan lain-lain.

3) *Mutuality*

Keinginan untuk melihat kesuksesan tidak hanya untuk diri sendiri, tetapi juga sesuatu yang berarti untuk kepentingan banyak orang. Itu dibangun di atas sikap berbagi, kerja sama dan menjaga sikap jujur terhadap orang lain.

Hakikat kebebasan berpikir, yang menghargai ketidaksepakatan, tumbuh menjadi situasi di mana kita mencapai konsensus untuk menemukan yang terbaik bagi semua, kesediaan untuk menghargai perbedaan. Konsep ini diimplementasikan dalam penyelenggaraan pertemuan guru bulanan MA Azzainiyyah dan pertemuan internal untuk menanggapi permintaan guru.

4) *Civil Aspiration*

Keinginan untuk melihat kesuksesan tidak hanya bagi saya, tetapi juga sesuatu yang berarti untuk kepentingan banyak orang. Itu dibangun di atas berbagi, kerja sama, dan menjaga sikap jujur \u200b\u200bterhadap orang lain. Sifat berpikir bebas yang menghargai ketidaksepakatan tumbuh menjadi situasi di mana kita mencapai konsensus untuk menemukan yang terbaik bagi semua orang, kesediaan untuk menghargai perbedaan. Konsep ini diimplementasikan dengan menyelenggarakan pertemuan guru bulanan MA Azzainiyyah dan pertemuan internal untuk menanggapi permintaan guru.

5) *Intolerance Ineffective Humanity (Humanis)*

Menolak dan tidak bertoleransi terhadap tindakan yang tidak humanis. Berusaha untuk mencegah dan melawan tindakan yang tidak etis. Mengendalikan dan memantau diri sendiri sehingga orang lain tidak perlu lagi mengendalikan perilaku yang bersangkutan dari luar. Kemampuan menyelesaikan masalah-masalah sosial yang terjadi serta mengatasi konflik yang terjadi. Keteguhan hati yaitu berani menempuh bahaya, persistensinya, integritas, dan vitalitasnya untuk kemanusiaan.

Dengan demikian dapat dikatakan agar kepemimpinan kepala sekolah menjadi efektif bergantung pada karakter pemimpin yang transenden (memiliki Emphaty, Generativity, Mutuality, Civil Aspiration, dan Humanity) dengan dimensi yang mempengaruhinya yakni: penataan lembaga, penataan hubungan sosial - emosional, dan pencapaian kerja. Untuk membangun pemimpin yang memiliki karakter transendensi dapat dilihat tahapan sebagai berikut:

Dimensi/aspek	Emphaty	Generativity	Mutuality	Civil Aspiration	Humanity
Knowing	Ilustrasi cerita, pendalaman, definisi				
Loving	Afirmasi				
Doing	Aktivitas, refleksi, review				
Habit	Pembiasaan				
Chcte	Perilaku efektif				

--	--

KESIMPULAN

Kepemimpinan transenden identik dengan sikap skeptis, dimana seseorang tidak lagi percaya pada kebenaran apapun. Sementara orang lain mencari pemberian untuk pandangan mereka, skeptis transendental mempertahankan bahwa tidak ada kebenaran tunggal tentang apa pun dan kebenaran yang disajikan masih dapat disangkal oleh kebenaran lain.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transendental dapat membuka cakrawala berpikir ketika melihat sesuatu secara lebih luas. Efektivitas kepemimpinan transenden, yang mencakup variabel-variabel yang termasuk dalam Model Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, memberikan wawasan tentang ruang lingkup peran kepala sekolah yang kompleks dan unik. Pemikiran transendental adalah model pemikiran bebas dalam arti pemikiran transendental hanya dapat dicapai jika kita dapat berpikir secara filosofis, yang berarti menghilangkan semua doktrin, karena kebenaran doktrin yang tertanam selalu dapat diragukan. Dalam konteks transendensi, orang berpikir untuk bertindak. Setelah ini selesai, dia mulai menghargai dirinya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnard Chester. 1982. *FUNGSI EKSEKUTIF*. Jakarta: PPM.
- Blake, R.R. & Mouton. 1985. *The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing.
- E, Walter Conn. 1998. *The Desiring Self: Rooting Pastoral Counseling and Spiritual Direction in Self-Transcendence*. New Jersey.: Paulist Press.
- Ghiselli, E.E. 2018. "Applied Psychology in Talent Management." University of Colorado, Denver, USA. 2018. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/applied-psychology-in-talent-management/book256444>.
- Gordon, R. Judith. 2019. *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. New York: Prentice Hall.
- Gotick, A. & Chester Elton. 2009. *The Carrot Principle" Book Review and Innovation Summary*. Braden Kelley.
- H. Herman. 2022. *Ilmu Pendidikan Agama Islam*. Edited by Asnawan. Ke-1. CV.Literasi Nusantara Abadi.
- Herbert, G. Hicks. 2017. *Organizational Theory and Behavior*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, W. K., & Miskel C. G. 2018. *Educational Administration: Theory, Research*. New York: NY: McGraw Hill.
- Lussier, Robert N. 2009. *Management Fundamental*. USA: South Western.
- Nugraha, Mulyawan Safwandy. 2015. "Pelaksanaan Supervisi Akademik Oleh Kepala Madrasah Aliyah." *Jurnal Pendidikan Islam* 9 (April). <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/Nadwa/article/view/520>.
- Parmita, Putu Sathyani, Ni Komang Ekawati, Ni Made, Dian Kurniasari, Program Studi, Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana, and Meditasi Transcendental. 2019. "PERSEPSI SISWA TERHADAP MEDITASI TRANSCENDENTAL SEBAGAI UPAYA PENDAHULUAN Menurut Undang Kesehatan No . 23 Tahun 1992 , Sehat Atau Kesehatan Adalah Suatu Keadaan Sejahtera Dari Badan (Jasmani), Jiwa (Rohani) Dan Sosial Yang Memungkinkan Setiap Orang H" 6 (1): 63–68.
- Robin.P, Steven and Timothy. 2007. *A Judge Organizational Behavior*. New York: . New Jersey.

- SHIDARTA. 2019. "HUKUM PROFETIK: ANTARA HUMANISASI, LIBERASI, DAN TRANSENDENSI." BINUS University Busines Law. 2019.
<https://www.bing.com/search?q=Pengertian+humanisasi%2C+liberasi%2C+dan+transendensi+menurut+Prof.+Dr.+Kuntowijoyo.+http%3A%2F%2Fhardikadwihermanawan.blogspot.com&cvid=336c59e40d3040d78051eadc6ffe2ab1&aqs=edge..69i57.2318j0j4&FORM=ANAB01&PC=U531>
- Suharsimi Arikunto. 2013. *PROSEDUR PENELITIAN, Suatu Pendekatan Praktik*. Ke-15. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Townsend, D. and Butterworth. 1992. *Your Child's School*. UK: Walker & Co.
- Wikipedia. 2022. "Transendensi." Wikipedia.Com. 2022.
<https://id.wikipedia.org/wiki/Transendensi>
- Yukl, G. 2009. *Power and the Interpersonal Influence of Leaders*. In Tjosvold, D. and van Knippenberg, B. (Eds.), *Power and Interdependence in Organizations*. USA: Cambridge University Press.