

Implementasi Pendidikan Karakter: Sebuah Kajian Ilmiah dari Perspektif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Implementation of Character Education: A Scientific Study from the Perspective of the Principal's Leadership Style

Liah Siti Syarifah

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Syamsul 'Ulum Gunungpuyuh
Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia

liahss@staisyamsululum.ac.id

Abstrak

Peran Kepala Sekolah dalam implementasi pendidikan karakter di sekolah memegang peranan penting dan krusial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengimplementasikan pendidikan karakter. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Subyek dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, Indonesia. Responden penelitian berjumlah 19 orang yang terdiri dari Wakil Kepala Sekolah, Guru, Staf dan Komite Sekolah. Instrumen pengambilan data menggunakan pedoman wawancara dan angket yang diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pendidikan karakter sangat baik, dengan kecenderungan kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan karakter sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Peneliti merekomendasikan kepada kepala sekolah untuk bisa mengoptimalkan pengelolaan sumber daya sekolahnya.

Keyword: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Pendidikan Karakter

Abstract

The role of the principal in the implement of character education in schools is very important and crucial. This research aims to analyze the principal's leadership style in implement of character education. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The subjects of this research was the Principal of the Madrasah Ibtidaiyah Negeri 10 Ciamis, West Java, Indonesia. The respondents numbered 19 people namely vice principal, teachers, staff and school committees. Data collection instruments uses interview guidelines and questionnaires are processed and analyzed uses descriptive statistics. The results of research showed that the implementation of character education was very good with a tendency for principals that have a transformational leadership style. Based on the results of research concluded that the success of character education has influenced by the leadership of the principal. The researcher recommends that the principal can optimize the management of school resources.

Keyword: Leadership Style, Principal, Character Education

I. PENDAHULUAN

Karakter individu dimaknai sebagai hasil keterpaduan empat bagian yakni olah hati, olah pikir, olah raga, olah rasa dan karsa (Kementerian Pendidikan Nasional, 2010). Karakter-karakter tersebut menjadi hal yang penting dalam perkembangan etika dari zaman kuno sampai sekarang (Arthur dkk, 2015). Bagaimana tidak, untuk menjalani kehidupan manusia yang etis dan produktif akan sangat dibutuhkan karkter yang baik, karena karakter menjadi landasan untuk cara berpikir dan perilaku setiap individu untuk hidup dan bekerja sama dalam lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara (Agung, 2011). Oleh karena itu tidak heran jika Indonesia menempatkan pendidika karakter sebagai kebutuhan asasi dan landasan untuk mewujudkan visi pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat berakhlak

mulia, bermoral, beretika, berbudaya dan beradab berdasarkan Pancasila.

Pendidikan memiliki peran penting dalam mengembangkan karakter peserta didik yang baik. Sebagaimana Ki Hajar Dewantara dengan tegas menyatakan bahwa, “Pendidikan merupakan daya upaya untuk memajukan tumbuhnya budi pekerti (karakter), pikiran (intelektual) dan tubuh anak”. Dalam kondisi saat ini, Schwartz (2008) menjelaskan bahwa pendidikan karakter menjadi kebutuhan yang muncul di sekolah dan di negara-negara untuk memerangi pengaruh negatif yang terus-menerus membombardir anak-anak muda. Upaya-upaya pelaksanaan pendidikan karakter tersebut dilakukan dengan pendekatan komprehensif yaitu menggunakan semua dimensi atau aspek sekolah untuk mendorong pengembangan karakter yang

optimal pada peserta didik (Battistich, 2005). Aspek sekolah yang dimaksud di antaranya kurikulum, proses pembelajaran, hubungan antar warga sekolah, kedisiplinan, pelaksanaan kegiatan ko-kurikuler, budaya lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan sebagainya.

Berdasarkan studi literatur dari Savas dan Toprak (2017) bahwa aspek kepemimpinan dikenal sebagai upaya yang mengarahkan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Begitu pula, dalam pelaksanaan pendidikan karakter ini sangat dibutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk mengawasi dan membangun inisiatif pendidikan karakter yang efektif yang akan mengembangkan peserta didik menjadi warga negara yang produktif (Francom, 2013). Berkaitan dengan hal tersebut, gaya kepemimpinan kepala sekolah

menjadi salah satu faktor penting yang mendorong tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang telah direncanakan, termasuk program pendidikan karakter. Sebagaimana hasil penelitian dari Balyer (2012) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran integral dalam mengembangkan budaya sekolah yang hebat, sehingga hal tersebut menurut Menon (2014) berefek langsung pada kualitas sekolah, program dan pengajaran, serta *outcome* pendidikan.

Thoha (2007), Northouse (2007) dan Yukl (2002) mendefinisikan gaya kepemimpinan itu sendiri sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Pada dasarnya ada berbagai filosofi dan teori seputar gaya kepemimpinan dalam

pendidikan, empat gaya kepemimpinan dari Robbins (2007) yang diangkat dalam penelitian ini membentuk fondasi untuk model kepemimpinan terpadu yang berpotensi untuk dapat berdampak pada penciptaan sekolah berkinerja tinggi yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan visioner.

Pada kenyataannya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam setiap organisasi sekolah akan berbeda-beda sesuai dengan kemampuan pemimpin masing-masing dalam mengembangkan nilai-nilai kepemimpinannya (Bustari, 2012). Dalam kondisi demikian, sangat perlu dicermati kembali bahwa kepala sekolah menjadi faktor terpenting dalam efektivitas sekolah (Hoy dan Smith, 2007) sehingga dibutuhkan keteguhan sikap dan kecerdasan

seorang pemimpin untuk menangkap peluang dan merancang masa depan bagi kinerja organisasinya (Bustari, 2012). Dengan kata lain, setiap kepala sekolah perlu mengenali gaya kepemimpinan mereka dan memiliki pemahaman tentang betapa pentingnya hal ini bagi efektivitas fungsi semua aspek sekolah yang mereka pimpin. Maicibi (2003) mengamati bahwa gaya kepemimpinan yang tepat mengarah pada kinerja yang efektif di lembaga pembelajaran. gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam setiap organisasi sekolah akan berbeda-beda sesuai dengan kemampuan pemimpin masing-masing dalam mengembangkan nilai-nilai kepemimpinannya.

Mengingat begitu esensialnya pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah dan tingginya peran gaya kepemimpinan kepala sekolah

dalam keberhasilan pelaksanaan program tersebut, maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi dan situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi untuk kemudian dideskripsikan tentang kondisi, situasi ataupun variabel tersebut (Bungin, 2004).

Subyek dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 10 Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, Indonesia. Sumber data penelitian

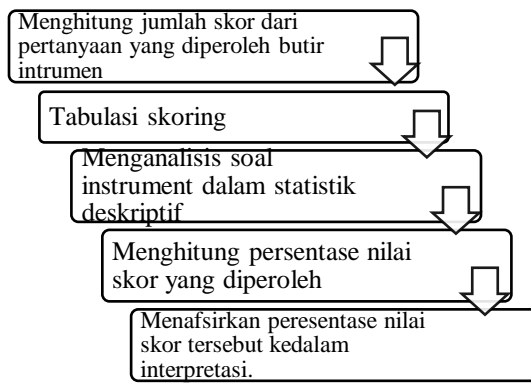
diambil dari *stakeholder* sekolah yang dipengaruhi dan mempengaruhi kepala sekolah di dalam manajemen sekolah yaitu wakil kepala sekolah, guru, staff, dan komite sekolah.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah pedoman wawancara dan angket dengan model likert. Kuesioner ini berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden (Arikunto, 1992) tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah. Dalam penelitian ini digunakan model *Likert* karena pada dasarnya model ini cocok untuk mengukur obyek penelitian yang kaitannya dengan sikap/perilaku seseorang dalam suatu lembaga (Sukmadinata, 2012).

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis induktif dan teknik

statistik deskriptif yang berguna untuk mendeskripsikan berbagai gejala berdasarkan keadaan apa adanya dari gejala itu sendiri (Bungin, 2011). Kemudian untuk lebih memperjelas, hasil olahan

data disajikan dalam bentuk gambar dan tabel. Sebagai pedoman dalam menganalisis data, peneliti menetapkan langkah sebagai berikut:



Gambar 1 langkah-langkah analisis data

Hasil perhitungan yang berupa presentase diinterpretasikan ke dalam bentuk sifat yang menunjukkan: amat baik, baik, cukup baik, kurang baik, tidak baik.

Proses pengkategorian dalam penelitian ini dinyatakan dalam % yang mengacu pada versi “Bambang Prasetyo”, seperti yang ditunjukkan di dalam tabel 1:

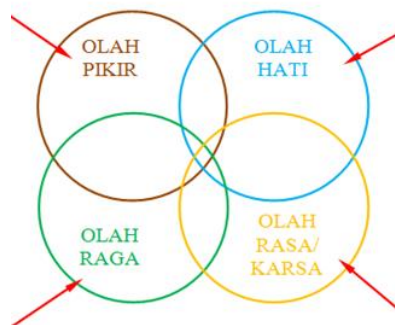
Tabel 1 Panduan Kategori Interpretasi Hasil Olahan Data

Angka dalam Persen (%)	Interpretase	Kategori
81%-100%	Sangat tinggi	Amat baik
61%-80%	Tinggi	Baik
41%-60%	Cukup tinggi	Cukup baik
21%-40%	Rendah	Kurang Baik
0%-20%	Rendah sekali	Tidak Baik

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengimplementasikan pendidikan karakter. Lickona (1999) mendefinisikan pendidikan karakter sebagai upaya yang disengaja untuk mengembangkan “nilai-nilai etis” dan “kinerja inti” kaum muda yang secara luas diakui

di semua budaya. Lebih lanjut, Kementerian Pendidikan Nasional mengembangkan *grand design* pendidikan karakter (Kementerian Pendidikan Nasional, 2010) itu sendiri menjadi konfigurasi karakter dalam konteks totalitas proses psikologis dan sosial-kultural yang dikelompokkan kedalam beberapa faktor diantaranya:



Gambar 2 konfigurasi karakter

Berdasarkan gambar 2, karakter individu dimaknai sebagai hasil keterpaduan empat bagian, yakni olah hati, olah pikir, olah raga, olah rasa dan karsa. Masing-masing bagian tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakter yang bersumber dari olah hati, antara lain beriman dan bertakwa, jujur, amanah, adil, tertib, taat aturan, bertanggung jawab, berempati, berani mengambil resiko, pantang

menyerah, rela berkorban, dan berjiwa patriotik;

2. Karakter yang bersumber dari olah pikir antara lain cerdas, kritis, kreatif, inovatif, ingin tahu, produktif, berorientasi iptek, dan reflektif;

3. Karakter yang bersumber dari olah ragakinesetika antara lain bersih, dan sehat, sportif, tangguh, andal, berdaya tahan, bersahabat, kooperatif, determinatif, kompetitif, ceria, dan gigih;

4. Karakter yang bersumber dari olah rasa dan karsa antara lain kemanusiaan, saling menghargai, gotong royong, kebersamaan, ramah, hormat, toleran, nasionalis, peduli, kosmopolit (mendunia), mengutamakan kepentingan umum, cinta tanah air (patriotis), bangga menggunakan bahasa dan

produk Indonesia, dinamis, kerja keras, dan beretos kerja.

Melalui pendidikan karakter ini diharapkan dapat melahirkan pribadi unggul yang tidak hanya memiliki kemampuan kognitif saja, karena berdasarkan penelitian di Harvard University Amerika Serikat bahwa kesuksesan seseorang tidak semata-mata ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan teknis dan kognisinyan (*hard skill*), tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Dari pengolahan data diperoleh hasil bahwa penerapan pendidikan karakter mencapai rata-rata sebesar 86 persen, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2 Penerapan Pendidikan Karakter

	No soal	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Persentase
Penerapan pendidikan karakter	21	84	95	88%
	22	81	95	85%
	23	81	95	85%
	24	82	95	86%
	25	80	95	84%
Rata-rata				86%

Berdasarkan tabel 2, implementasi pendidikan karakter di MIN 10 Ciamis sangat baik (86 persen), hal tersebut diindikasikan dengan pelaksanaannya yang telah terorganisasikan dengan baik mulai dengan perencanaan, sosialisasi, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pendidikan karakter. Lickona (1996) menambahkan bahwa efektifitas pelaksanaan pendidikan karakter dilakukan dengan 11 prinsip yaitu: Pendidikan karakter mempromosikan nilai-nilai etika inti sebagai dasar karakter yang baik; Karakter harus didefinisikan secara komprehensif untuk menyertakan pemikiran, perasaan, dan perilaku, Pendidikan karakter

yang efektif membutuhkan pendekatan yang disengaja, proaktif, dan komprehensif yang mendorong nilai inti dalam semua fase kehidupan sekolah; Sekolah harus menjadi komunitas yang peduli; Untuk mengembangkan karakter, peserta didik membutuhkan peluang untuk tindakan moral; Pendidikan karakter yang efektif termasuk kurikulum akademik yang bermakna dan menantang yang menghormati semua pelajar dan membantu mereka berhasil; Pendidikan karakter harus berusaha mengembangkan motivasi intrinsik peserta didik; Staf sekolah harus menjadi komunitas belajar dan moral di mana semua berbagi

tanggung jawab untuk pendidikan karakter dan berusaha mematuhi nilai inti yang sama yang memandu pendidikan peserta didik; Pendidikan karakter membutuhkan kepemimpinan moral dari staf dan peserta didik; Sekolah melibatkan orang tua dan masyarakat sebagai mitra penuh dalam upaya membangun karakter; Evaluasi pendidikan karakter harus menilai karakter sekolah, fungsi staf sekolah sebagai pendidik karakter dan sejauh mana peserta didik mewujudkan karakter yang baik

Lebih lanjut, menurut Sudijono (2011) ada beberapa faktor penunjang keberhasilan penerapan pendidikan karakter yaitu di antaranya komitmen kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah yang mana budaya dan hubungan sosialnya telah dideterminasi dalam organisasi pendidikan tersebut, sebagaimana

Eacott (2010) menjelaskan bahwa pemimpin pendidikan telah menjadi penentu kuat budaya dan organisasi sekolah serta hubungan sosialnya. Di sisi lain, kepala sekolah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro. Dalam Pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 dijelaskan bahwa: "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana".

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin (menggerakkan atau memberi motivasi timnya untuk mencapai tujuan organisasi), berbagai cara dapat dilakukan

olehnya, cara tersebut mencerminkan gaya dan pandangan pemimpin terhadap timnya. Dengan kata lain gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin, mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan timnya sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Purwanto, 2006). Gaya kepemimpinan yang jadi dasar dalam penelitian ini adalah teori dari Robbins (2007) yang mengemukakan empat macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan kharismatis, gaya

kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan visioner. Untuk lebih detailnya hasil penelitian di atas, diuraikan sebagai berikut:

1. Pemimpin karismatik mempengaruhi pengikutnya melalui kepribadian dan pesona, daripada segala bentuk kekuatan atau otoritas eksternal yang ada (Robbins & Coulter, 2010). Adapun persentase gaya kepemimpinan kharismatik mencapai rata-rata sebesar 83 persen, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3 Skor dan Persentase Kepemimpinan Kharismatik

	No Soal	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Persentase
Kepemimpinan Kharismatis	1	84	95	88%
	2	63	95	66%
	3	84	95	88%
	4	83	95	87%
	5	82	95	86%
Rata-Rata				83%

Berdasarkan rata-rata perolehan yang dijelaskan pada tabel 3, gaya kepemimpinan

kharismatik kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter berada pada kategori “amat baik”.

Hal tersebut diindikasikan dengan beberapa indikator di antaranya visi yang ideal, loyalitas yang tinggi, kemampuan menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumberdaya yang dibutuhkan, *performance* kerja yang sangat memikat, wawasan strategis, pendirian kuat, keyakinan diri, perilaku yang tidak konvensional dan energi yang dinamis.

2. Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mempromosikan kepatuhan anggotanya melalui *rewards* dan

punishments (Odumeru dan Ogbonna, 2013). Dengan kata lain kepala sekolah memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara dirinya dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran yang menurut Bycio dkk (1995) “hubungan pertukaran” ini didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan. Adapun persentase gaya kepemimpinan transaksional mencapai rata-rata sebesar 81 persen, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4 Data Skor dan Persentase Kepemimpinan Transaksional

	No soal	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Persentase
Kepemimpinan Transaksional	6	82	95	86%
	7	86	95	91%
	8	68	95	72%
	9	80	95	84%
	10	70	95	74%
Rata-Rata				81%

Berdasarkan rata-rata perolehan yang dijelaskan pada tabel 4, gaya kepemimpinan

transaksional kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter berada pada kategori “amat baik”.

Hal tersebut diindikasikan dengan beberapa indikator di antaranya visi dan misi sekolah, upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru dan staf sekolah, hubungan transaksi yang didahului dengan negosiasi, kepercayaan dan persepsi keadilan, dan teknik *reward and punishment*.

3. Pemimpin transformasional berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut seorang pemimpin kepada personil sekolah (guru, staf tata usaha, tenaga ahli dan peserta didik) dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi. Hal ini sebagaimana menurut Burns (1978) yakni kepemimpinan

transformasional merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan pengikut dan mendukung mereka dalam bergerak menuju tingkat kinerja kerja yang lebih tinggi. Dalam hubungan tersebut Bush (2007) menggambarkan pemimpin dan pengikut bersatu sedemikian rupa sehingga membentuk hubungan yang harmonis dan konvergensi sejati yang mengarah kepada keputusan yang disepakati. Adapun persentase gaya kepemimpinan transformasional dalam penerapan pendidikan karakter ini mencapai rata-rata perolehan sebesar 84 persen, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 5 Data Skor dan Persentase Kepemimpinan Transformasional

	No soal	Skor yang diperoleh	Skor ideal	Persentase
Kepemimpinan Transformasional	11	79	95	83%
	12	79	95	83%
	13	78	95	82%
	14	82	95	86%
	15	79	95	83%
Rata-rata				84%

Berdasarkan rata-rata perolehan yang dijelaskan pada

tabel 5, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah

dalam menerapkan pendidikan karakter berada pada kategori “amat baik”. Hal tersebut diindikasikan dengan beberapa indikator di antaranya kepala sekolah membangun visi bersama dalam pendidikan karakter dan konsesus tentang tujuan-tujuan dan prioritas-prioritas sekolah, memiliki ekspektasi performa yang tinggi, mengubah pola pikir menjadi penyelesaian masalah dengan cara baru yang lebih baik, membawa perubahan-perubahan yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan, membuat karyawan bergairah dalam bekerja, membangkitkan semangat dan

membuat karyawan melakukan upaya ekstra dalam menerapkan pendidikan karakter.

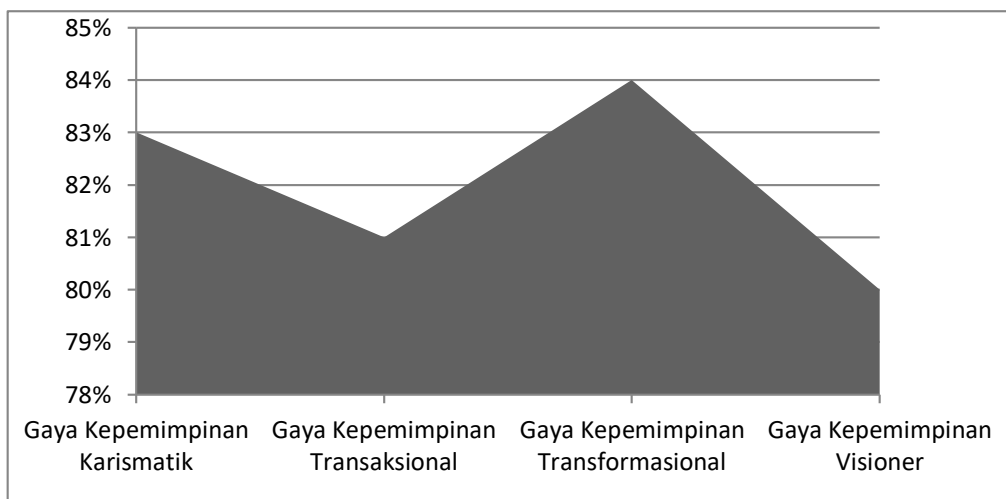
4. Pemimpin visioner mampu memberikan visi inspirasional yang memotivasi para pengikut untuk melampaui pekerjaan mereka (Deming, 1944) yang tidak hanya menyajikan masa depan yang gemilang tapi mampu menunjukkan bagaimana individu dapat bekerja ke pencapaian visi tersebut. Adapun persentase gaya kepemimpinan visioner dalam penerapan pendidikan karakter ini mencapai rata-rata perolehan sebesar 80%, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 6 Skor Data dan Persentase Kepemimpinan Visioner

	No soal	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Persentase
Kepemimpinan Visioner	16	79	95	83%
	17	79	95	83%
	18	76	95	80%
	19	76	95	80%
	20	72	95	76%
Rata-rata				80%

Berdasarkan rata-rata perolehan yang dijelaskan pada tabel di atas, gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam menerapkan pendidikan karakter berada pada kategori “baik”. Hal tersebut diindikasikan dengan beberapa indikator di antaranya kepala sekolah menciptakan dan mengartikulasikan visi tentang penerapan pendidikan karakter secara realistis, kredibel dan menarik sesuai dengan tuntutan perubahan di masyarakat,

mengkomunikasikan secara efektif tentang visi sekolah mengenai pendidikan karakter, mengukapkan visi dengan perilaku (tidak hanya secara verbal), memiliki kemampuan memperluas visinya ke berbagai konteks kepemimpinan yang berbeda dan bereaksi secara tepat terutama mengenai segala ancaman dan peluang tentang penerapan pendidikan karakter di Sekolah. Secara umum, hasil penelitian ini dideskripsikan pada gambar 3:



Gambar 3 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Pendidikan Karakter

Keberhasilan pelaksanaan sebuah program di sekolah tidak terlepas dari peran seorang pemimpin di sekolah tersebut. Lebih lanjut, melalui tinjauan intensif literatur kepemimpinan yang dilakukan Smith (2016) bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran integral dalam hasil pendidikan dan penciptaan budaya sekolah yang positif. Bila ditarik benang merah, penelitian ini menunjukkan hasil sebagaimana gambar di atas yaitu kepala sekolah dalam mengimplementasikan pendidikan karakter cenderung memiliki gaya kepemimpinan transformasional.

Dari hasil wawancara dengan guru di MIN 10 Ciamis bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan gaya transformasional telah mendorong tumbuhnya perilaku individu yang dipimpinnya ke arah perubahan yang diinginkan dan pencapaian pada tujuan yang telah

ditetapkan bersama-sama sebelumnya. Kondisi ini sebagaimana pendapat Bass (1998) yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang memiliki gaya transformasional yang kuat berhasil memotivasi pengikut untuk mencapai lebih dari yang direncanakan semula dan mampu menciptakan iklim organisasi yang saling mendukung.

Selain itu, keberhasilan kepemimpinan transformasional juga didasarkan pada kesediaan kepala sekolah dalam mengambil resiko untuk memberikan stimulus untuk perubahan dan inovasi (Bass & Avolio, 1994). Hal tersebut didasarkan pada realita yang terjadi bahwa sekolah merupakan lembaga pendidikan yang menerima dampak dari dinamika yang terjadi di sekitarnya. Oleh karena itu sebagai upaya menjaga eksistensinya, sekolah perlu menyesuaikan dengan dinamika

yang terjadi dengan tetap menjadi hal-hal yang prinsipal. Pendekatan ini mendasari pemahaman prinsip bahwa perubahan adalah bagian yang vital dari suatu organisasi dan dengan demikian memainkan peran integral dalam manajemen sekolah yang sukses.

Poin terakhir dari indikator kepemimpinan transformasional ini yaitu komitmen bersama untuk pencapaian visi dan misi sekolah. Komitmen bersama ini mengarah pada keterbukaan dan kepercayaan pada iklim organisasi ketika anggota melampaui kepentingan pribadi demi organisasi. Dalam hal ini, Menon (2014) mendeskripsikannya bahwa mula-mula visi dan nilai-nilai organisasi *dishare*, sehingga baik pemimpin dan staff fokus pada kebaikan bersama dan berkomitmen untuk misi dan nilai-nilai organisasi tersebut. Lebih lanjut, upaya ini didukung dengan iklim organisasi

yang positif sebagaimana dijelaskan sebelumnya, karena itu bisa dikatakan lingkungan kerja yang saling *support* ini menjadi bagian penting dalam menciptakan dukungan di antara staf sehingga meningkatkan produktivitas lembaga.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dalam mengimplementasikan pendidikan karakter cenderung memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Hanya saja, dari hasil penelitian didapatkan masih ada beberapa sumber daya sekolah yang perlu diberdayakan supaya implementasi pendidikan karakter semakin baik, peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Keberhasilan Kepala Sekolah dalam memimpin sekolahnya, berbanding lurus dengan keberhasilan sekolah dalam

menyelenggarakan pendidikan yang baik. Dengan demikian Kepala Sekolah perlu memaksimalkan semua potensi yang dimiliki sekolah tersebut.

2. Ruang lingkup pendidikan karakter mencakup olah pikir, olah hati, olah raga dan olah rasa. Dengan demikian dalam pelaksanaan pendidikan karakter, hendaknya sekolah melaksanakan program dan kegiatan yang mencakup keempat komponen di atas secara holistik karena empat hal tersebut memiliki saling keterkaitan dan saling melengkapi serta secara konseptual mengandung gugus nilai luhur

yang terlahir dari paradigma pendidikan karakter itu sendiri.

V. PENGAKUAN

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua responden dan/ atau partisipan yang berkontribusi atas waktu dan komitmen mereka untuk penelitian ini. Artikel ini bersumber dari penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Sekolah dalam Mengimplementasikan Pendidikan Karakter” yang telah dipresentasikan pada forum ilmiah yaitu *Joint Conference on Practice of International Educational Leadership and Planning* pada Februari 2017 di Mahidol University, Bangkok, Thailand.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, L. (2011). Character Education Integration in Social Studies Learning. *Historia: International Journal of History Education*, 12 (2), 392-403.
- Arikunto, S. (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arthur, J., Kristjánsson, K., Walker, D., Sanderse, W., Jones, C., Thoma, S., Roberts, M. (2015). *Character Education In UK Schools*. Retrieved from

[http://www.jubileecentre.ac.uk/userfiles/jubileecentre/pdf/Research Reports/Character_Education_in_UK_Schools.pdf](http://www.jubileecentre.ac.uk/userfiles/jubileecentre/pdf/Research%20Reports/Character_Education_in_UK_Schools.pdf)

- Balyer, A. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(3), 581-591.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational Leadership: Industry, Military and Educational Impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bungin Burhan. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bustari, M. (2010). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *ICEMAL 2010*. Diakses dari <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/76> pada 02 Februari 2019.
- Schwartz, M. J. (Ed.). (2008). *Effective character education: A guidebook for future educators*. New York, NY: McGraw -Hill.
- Sudijono, A. (2011). *Pengantar Evaluasi pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukmadinata, N. S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Battistich, V. (2005). Character Education, Prevention and Positive Youth Development. *Character Education, Prevention, and Positive Youth Development*, (2000), 1–10.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper and Row.
- Bush, T. (2007). Educational leadership and management: theory, policy, and practice. *South African Journal of Education*, 27, 391–406. Retrieved from

<http://www.sajournalofeducation.co.za/index.php/saje/article/view/107/29>

- Bycio, P., Hackett, R. D., dan Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80, 468–478.
- Deming, E. (1944). *Understanding Visionary Leadership*, (1), 1–3.
- Eacott, S. (2010). Studying school leadership practice: A methodological discussion. *Issues in Educational Research*, 20(3), 220–233.
- Francom, J. A. (2013). What high school principals do to develop, implement, and sustain a high functioning character education initiative. *Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers*. 10750. <https://scholarworks.umt.edu/etd/10750>.
- Hoy, W. & Smith, P. (2007). Influence: A key to successful leadership. *International Journal of Education Management*, 21(2), 158-167.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. *Pengembangan Budaya dan Karakter Bangsa*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional, Badan penelitian dan Pengembangan, Pusat Kurikulum.
- Lickona, T. (1996). Eleven Principles of Effective Character Education. *Journal of Moral Education*, 25(1), 93–100.
- Lickona, T. (1999). Character education: Seven crucial issues. Action in Teacher Education: *The Journal of the Association of Teacher Educators*, 22(4), 77-84.
- Maicibi, N A (2003). *Pertinent issues in employees management*. M.P.K. Graphics (U) Ltd, Kampala.
- Menon, M. W. (2014). The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness, and teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 52(4), 509-528.

- Northouse, P. G. (2007). *Leadership theory and practice (3rd ed)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Odumeru, J. A dan Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, 2 (2), 355-361.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Robbins, S. P & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Savas, A. C & Toprak, M. (2014). Mediation effect of schools' psychological climate on the relationship between principals' leadership style and organizational commitment. *Anthropologist*, 17(1), 173-182.
- Smith, B. S. (2016). The Role of Leadership Style in Creating a Great School. *The SELU Research Review Journal (SRRJ)*, 1 (1), 65-78.
- Thoah, M. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen (Edisi 12)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations (5th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall