

# Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah

Sugiarto<sup>1</sup>, Ahmad Farid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Jakarta

<sup>1</sup>sugiarto@unj.ac.id

## Abstrak

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan potensi sumber daya madrasah. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola semua aspek kegiatan pendidikan, termasuk guru, siswa, kurikulum, pengembangan program, serta hubungan dengan orang tua dan masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam dan untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi dalam mengangkat standar pendidikan dan meningkatkan kinerja sekolah dalam hal mutu pendidikan di sekolah. Kepala madrasah mengadopsi strategi yang mencakup tiga tahap, yaitu input, proses dan output. Dalam input, seleksi ketat diterapkan baik untuk siswa baru maupun guru. Proses pembelajaran juga diberikan perhatian serius untuk menghasilkan output yang berkualitas. Strategi tersebut saling terkait dan mendukung satu sama lain. Kepemimpinan kepala madrasah yang inklusif, bijaksana, dan fokus pada peningkatan mutu pendidikan telah berdampak positif pada keseluruhan lingkungan pendidikan madrasah ibtidaiyah wali songo asy-syirbaany.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Transformasional, Mutu Madrasah

## Pendahuluan

Setiap organisasi, kepemimpinan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam prosesnya, Pemimpin seringkali menjadi sorotan yang dianggap ketidakmampuan seorang pemimpin dalam memimpin suatu lembaga atau organisasi. Kepemimpinan memiliki fungsi sebagai pengatur dan pengelola organisasi, karena pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan aktivitas, mengambil keputusan, dan mengelola sumber daya organisasi agar tujuan dapat tercapai efektif dan efisien (Munif et al., 2023). Pemimpin juga memiliki peran dalam menetapkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi, memotivasi anggota untuk berpartisipasi aktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi (Marce et al., 2020). Dengan demikian, pemimpin harus mampu menjalankan fungsinya agar seluruh komponen yang ada dalam organisasi bisa berjalan sesuai dengan arah tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan potensi sumber daya madrasah. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengelola semua aspek kegiatan pendidikan, termasuk guru, siswa, kurikulum, pengembangan program, serta hubungan dengan orang tua dan masyarakat. Kepemimpinan yang efektif akan mampu memotivasi dan mengarahkan semua elemen tersebut agar dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan (Howell et al., 2022). Dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan dinamis dalam dunia pendidikan, kepemimpinan kepala madrasah perlu memadukan pemahaman akan prinsip-prinsip manajemen dengan visi yang inspiratif serta penerapan strategi yang tepat (Ghufron, 2020). Dengan demikian, kepala madrasah dapat menggerakkan sumber daya madrasah secara efektif

menuju prestasi yang lebih baik, pemahaman yang lebih mendalam terhadap nilai-nilai pendidikan, dan penerapan inovasi dalam pembelajaran dan pengembangan kurikulum (Berkovich & Eyal, 2021).

Kepemimpinan memiliki dua pengertian, yaitu sebagai kemampuan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang terkait dengan pekerjaan anggota kelompok. Seorang pemimpin pada dasarnya memiliki keterampilan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam pekerjaannya melalui penggunaan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas. Stoner berpendapat bahwa semakin banyak sumber kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Pemilihan pemimpin biasanya didasarkan pada keberadaan visi dan misi yang jelas, dan menjadi sulit bagi seseorang untuk menjadi pemimpin jika mereka tidak memiliki visi dan misi yang jelas. Kehadiran visi dan misi yang jelas mampu memberikan arahan untuk masa depan suatu organisasi (Iqbal, 2021).

Upaya pencarian dan penelitian terkait definisi kepemimpinan secara umum telah dilakukan oleh para ahli selama bertahun-tahun. Namun, hasil dari usaha pencarian ini yang dimulai sejak tahun 1993, belum sepenuhnya memuaskan dalam menjelaskan definisi kepemimpinan yang dapat diterima secara luas (Usman, 2016). Banyak ahli telah memberikan definisi tentang kepemimpinan sebagai relasi yang tidak simetris, di mana terjadi pengaruh, bimbingan, dan arahan terhadap perilaku individu menuju tujuan tertentu selama periode waktu tertentu (Wahyuni & Maunah, 2021). Kepemimpinan juga dianggap sebagai fenomena yang unik, di mana kemampuan kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap organisasi dan anggota organisasi. Selain itu, kepemimpinan memiliki potensi untuk memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja karyawan di suatu perusahaan (Asrar-ul-Haq & Anwar, 2018). Dalam hal ini, kegiatan kepemimpinan yang bertujuan untuk mencapai kinerja yang memuaskan memerlukan pemahaman yang kuat antara pemimpin dan bawahan (Aldulaimi, 2018). Berbeda dengan pandangan Day dan Antonakis, yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hal yang relatif mudah didefinisikan dalam praktiknya, tetapi sulit untuk didefinisikan dengan akurat. Hal ini terutama disebabkan oleh kompleksitas sifat kepemimpinan, sehingga mencari definisi kepemimpinan yang spesifik dan dapat diterima secara umum mungkin tidak akan mudah atau bahkan tidak akan tercapai dalam waktu dekat (Reiche et al., 2017).

Model kepemimpinan begitu banyak dan luas cakupannya. Salah satu model kepemimpinan dalam bidang pendidikan yang diharapkan dapat meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan adalah kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan ini menggambarkan kemampuan pemimpin dalam mengubah pola pikir dan perilaku para pengikut menjadi lebih positif melalui contoh dan dorongan untuk melakukan hal-hal yang mungkin terlihat sulit di awal. Konsep kepemimpinan ini membawa pandangan perubahan yang melibatkan seluruh lembaga pendidikan, sehingga para pengikut menyadari pentingnya kontribusi mereka untuk membangun lembaga yang siap untuk menghadapi perubahan dan bahkan mampu menciptakan perubahan itu sendiri (Taufik, 2019). Kepemimpinan transformasional memiliki kaitan erat dengan hasil positif yang mendorong bawahan untuk mencapai kebutuhan tingkat tinggi, seperti aktualisasi diri dan harga diri. Pemimpin dalam model ini mampu memotivasi para bawahannya dengan cara memfokuskan pada kepentingan bersama yang lebih tinggi daripada kepentingan pribadi. Hal ini membantu menciptakan semangat kerjasama dan komitmen kolektif yang berujung pada prestasi yang lebih baik (Nur Supriadi et al., 2021).

Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap orientasi dan kebijakan dalam sistem kepemimpinannya. Dalam konteks kepemimpinan

pendidikan Islam, seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi semua elemen yang ada dalam suatu lembaga akan lebih mampu mengarahkan dan mengelola anggota organisasi menuju tujuan yang diinginkan. Hal ini karena pemimpin berperan sebagai lokomotif dan penggerak utama dalam upaya perbaikan kehidupan manusia dan organisasi secara keseluruhan (Bashori, 2019). Kepemimpinan transformasional beroperasi melalui fondasi nilai-nilai yang kuat dalam hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin dalam model ini mempertimbangkan prioritas dan menunjukkan komitmen individu dalam interaksi mereka, dengan tujuan untuk memberdayakan, mencapai prestasi, meningkatkan efikasi diri, dan mendorong perkembangan individu (Nur Supriadi et al., 2021). Dengan demikian, kesuksesan seorang pemimpin dalam melaksanakan peran kepemimpinannya dapat diukur dari kemampuannya dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, motivasi atau dorongan dari individu lain juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Widayati et al., 2017).

Dalam konteks ini, pemimpin transformasional adalah individu yang mampu mengilhami para pengikutnya untuk mengabaikan kepentingan pribadi demi kepentingan bersama, megarah pada kemajuan organisasi, dan kemaslahatan umum. Mereka memiliki keterampilan dan daya pengaruh yang signifikan terhadap kelompok pengikutnya (Widayati et al., 2017). Seperti yang telah ditunjukkan oleh kepala sekolah Madrasah Wali Songo Asy-Syirbaany, keberhasilannya tercermin dalam usahanya untuk mengembangkan kompetensi dan memperkuat secara komitmen tenaga pendidik, sistem pendidikan, serta seluruh staf yang berada dalam lingkungan sekolah tersebut. Salah satu indikator keberhasilannya adalah keberhasilan para siswa yang berhasil meraih berbagai prestasi.

Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang beroperasi sebagai yayasan di bawah pengawasan Kementerian Agama (Menag). Dalam pelaksanaan pendidikan di lingkungan sekolah ini, nuansa pesantren sangat kental. Selain mendapatkan pendidikan umum, para siswa juga diajarkan kitab-kitab kuning seperti *Jurumiyah*, *Sifat 20*, *Kerukunan*, dan *Akhlakulil Banen*. Pendekatan ini mencerminkan pola kepemimpinan transformasional yang diadopsi di sekolah ini. Kepemimpinan transformasional berfokus pada bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya, sehingga lulusan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta visi, misi, dan tujuan sekolah (Septyan et al., 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Maunah menyatakan bahwa institusi pendidikan Islam memiliki semangat keagamaan profetik. Teori kepemimpinan transformasional Bernard Bass digunakan sebagai kerangka utama dalam mengembangkan organisasi Islam melalui tiga model budaya profetik; model struktural, model formal, dan model mekanis. Studi yang dilakukan oleh Nazmul Islam, Furoka, & Idris juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan dan perilaku unggul karyawan selama perubahan organisasi (Islam et al., 2021). Namun, kepemimpinan transformasional bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan kesuksesan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Hal ini ditegaskan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati di Pondok Pesantren Sunan Derajat Lamongan. Penelitian ini menunjukkan bahwa K.H. Abdul Ghofur sebagai sosok pemimpin dalam pondok pesantren tersebut lebih mengedepankan pola motivasi dan inspirasi daripada pola kharismatik dalam kepemimpinan transformasional yang diterapkannya (Wahyuni & Maunah, 2021). Dengan demikian, untuk mengisi kesenjangan ini, penelitian selanjutnya berusaha mencermati model kepemimpinan yang telah terlaksana di tempat penelitian, dengan menggabungkan pendekatan teoritis yang lebih luas dalam memahami kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam, serta

melakukan penelitian empiris yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam.

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam dipercaya bahwa setiap manusia diutus ke bumi untuk menjadi pemimpin, sebagaimana dijelaskan dalam ayat Al-Quran Surah Al-Baqarah (2:30). Khususnya, laki-laki dianggap sebagai cerminan ideal dalam peran kepemimpinan, sementara wanita dianggap sebagai individu yang dipimpin (meskipun konsep ini masih bisa dijelaskan lebih mendalam) sebagaimana ditegaskan dalam Surah An-Nisa' (4:34). Pemahaman ini tercermin dalam pemilihan Nabi Ibrahim sebagai imam bagi umat Muslim, karena kemampuannya dalam menjalankan perintah, menjauhi larangan, dan menghadapi ujian yang diberikan kepadanya (Surah Al-Baqarah 2:124-129). Selain itu, Nabi Daud diangkat sebagai khalifah yang diperintahkan oleh Allah untuk mengambil keputusan dalam berbagai persoalan dengan penuh keadilan (Surah Sad 38; 26) (Wahyuni & Maunah, 2021).

Seorang pemimpin yang efektif adalah mereka yang tidak menggunakan kekuatan untuk menentang perubahan, melainkan mampu mempercepat perubahan melalui integritas pribadi yang kuat, mengilhami bawahannya, dan mewujudkan visi organisasi. Dalam mengelola perubahan, peran dan kontribusi pemimpin memiliki tingkat penting dan dampak yang signifikan. Berdasarkan hasil beragam penelitian yang telah dilakukan, kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang paling optimal untuk diadopsi dalam mengatasi tantangan dan merestrukturisasi dalam konteks sekolah (Kristen Satya Wacana et al., 2022). Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat komitmen di antara para guru. Selain itu, kepemimpinan yang efektif memiliki peran yang krusial dalam mengembangkan baik organisasi maupun individu menjadi lebih unggul (Nur Supriadi et al., 2021).

Kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting sebagai figur yang dapat dijadikan contoh oleh guru dan staf lainnya. Mereka diharapkan memiliki kepercayaan, dihormati, dan memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang paling baik bagi kepentingan sekolah. Setiap jenis kepemimpinan memiliki tujuannya sendiri dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi, sehingga menciptakan kepemimpinan yang dihargai dan diinginkan oleh para anggota staf (Rahayu Selvia, 2018). Madrasah yang meraih prestasi tinggi umumnya memiliki sistem pengembangan yang terintegrasi dan terealisasi dengan baik dalam proses pembelajaran. Selain itu, madrasah juga telah mengadopsi inovasi dalam kegiatan budaya sekolah dan melakukan pencatatan serta pengenalan budaya madrasah yang sejalan dengan nilai-nilai lokal, nasional, dan internasional. Hal tersebut merupakan tidak lepas daripada peranan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala madrasah (Susiloningsih & Munadi, 2023).

Kepala Madrasah memiliki peran ganda sebagai seorang pendidik dan juga sebagai pengelola dalam manajemen madrasah. Sukses suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala madrasah. Karena kepala madrasah merupakan figur pemimpin di dalam lembaga tersebut, maka dia diharapkan memiliki kemampuan untuk membimbing lembaga menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala madrasah juga harus memiliki kemampuan untuk merespons perubahan dan merencanakan masa depan yang lebih baik dalam era globalisasi. Tanggung jawab kepala madrasah mencakup kelancaran dan kesuksesan dalam mengatur dan mengelola semua aspek secara formal kepada atasan serta secara informal kepada masyarakat yang memiliki kepercayaan pada pendidikan anak-anak mereka. Kesuksesan madrasah sendiri tidak bisa dilepaskan dari kualitas dan efektivitas kepala madrasah yang memimpinya (Wibowo & Subhan, 2020).

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, tujuan dari penelitian ini yang pertama adalah untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam. Kedua, untuk memahami bagaimana

kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi dalam mengangkat standar pendidikan dan meningkatkan kinerja sekolah dalam hal mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini akan fokus pada analisis dan pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan transformasional diterapkan di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany di wilayah Tangerang Selatan dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam tersebut. Madrasah ini memiliki moto "Abdi Al-Qur'an dan Cinta Ulama" serta menjalankan program unggulan yang mencakup menghafal kitab-kitab kuning seperti 'Aqidatul 'Awam, Jurumiyah, Nahwu Shorof, dan tahfidz Al-Qur'an. Kepala sekolah di madrasah ini memiliki tujuan mulia, yaitu menciptakan generasi yang memiliki pemahaman mendalam terhadap Al-Qur'an dan etika, sambil juga memiliki keunggulan dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Penelitian ini menjadi menarik karena di tengah era perkembangan teknologi yang semakin cepat, kemampuan yang dibutuhkan oleh generasi mendatang telah bergeser dari sekadar kemampuan menghafal. Keterampilan adaptasi dan berpikir tingkat tinggi menjadi esensial. Oleh karena itu, penerapan konsep kepemimpinan transformasional dalam lingkungan pendidikan yang menitikberatkan pada pemahaman Al-Qur'an serta pengembangan keterampilan IPTEK menjadi topik yang sangat menarik dan bernilai untuk diteliti.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Penggunaan metode ini memungkinkan peneliti untuk mengamati langsung situasi di lapangan dan memberikan deskripsi yang akurat tentang realitas yang terjadi.

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman langsung dari responden, observasi dilakukan untuk mengamati situasi secara langsung di lapangan, sementara dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis yang relevan.

Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan dengan menerapkan teknik analisis Miles dan Huberman, yang meliputi beberapa tahapan. Tahap *pertama* adalah pengumpulan data, di mana peneliti fokus pada pengumpulan data melalui teknik yang telah dipilih. Tahap *kedua* adalah reduksi data, di mana peneliti melakukan penyaringan dan pemilihan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Tahap *ketiga* adalah penyajian data, di mana peneliti mendeskripsikan hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi yang telah dilakukan selama di lapangan. Tahap *keempat*, yaitu tahap verifikasi data/penarikan kesimpulan, di mana peneliti melakukan kesimpulan dari temuan yang telah diperoleh selama penelitian. Pada saat yang sama pada tahap ini juga peneliti melakukan verifikasi data kepada informan untuk memastikan kesesuaian pemahaman dengan hasil yang dideskripsikan oleh peneliti (Miles et al., 2014).

## Hasil

### ***Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany***

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang mendalam selama penelitian, perilaku yang diimplementasikan pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany mencakup beberapa aspek berikut:

1. Pengaruh Ideal dan Berkharisma: Kepala madrasah menjadi teladan bagi para guru dan siswa dengan menunjukkan karakter yang kuat dan integritas tinggi. Sikap kepala

madrasah yang menginspirasi akan memotivasi anggota komunitas madrasah untuk bersikap positif dan berintegritas.

2. Motivasi dan Menginspirasi: Kepala madrasah memiliki kemampuan untuk memberikan visi yang menginspirasi dan tujuan yang jelas kepada seluruh anggota madrasah. Melalui komunikasi yang efektif, mereka mampu memotivasi para guru dan siswa untuk berusaha maksimal dalam mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Pertimbangan Individu: Kepala madrasah memahami kebutuhan serta potensi masing-masing guru dan siswa secara individual. Mereka memberikan perhatian khusus, mendengarkan aspirasi, dan memberikan dukungan yang sesuai, sehingga menjalin ikatan yang erat antara kepala madrasah dan anggota madrasah.
4. Stimulasi Intelektual: Kepala madrasah mendorong para guru dan siswa untuk berpikir kreatif dan inovatif. Mereka memberikan ruang bagi ide-ide baru, merangsang diskusi intelektual, serta mendukung pengembangan pengetahuan dan keterampilan.
5. Membangun Kedekatan Hubungan: Kepala madrasah menciptakan hubungan interpersonal yang baik dengan seluruh anggota madrasah. Sikap mendengarkan, komunikasi yang efektif, dan suasana terbuka yang diciptakan oleh kepala madrasah membuat para anggota merasa dihargai dan didukung.
6. Pemberian Tanggung Jawab dan Otonomi: Kepala madrasah memberikan tanggung jawab kepada para guru dan siswa. Mereka memberikan ruang otonomi dalam pengambilan keputusan yang mendukung proses pembelajaran dan pengembangan keseluruhan madrasah.
7. Pemberian Umpan Balik Konstruktif: Kepala madrasah memberikan umpan balik yang konstruktif dan berorientasi pada pengembangan. Hal ini membantu para guru dan siswa terus meningkatkan kinerja serta pencapaian mereka.
8. Mendorong Kolaborasi: Kepala madrasah mendorong kerja sama dan kolaborasi di antara semua anggota madrasah. Mereka menciptakan lingkungan di mana semua anggota merasa saling mendukung dan bersama-sama berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama.

Semua perilaku tersebut bekerjasama untuk menciptakan budaya kepemimpinan transformasional yang mendorong pertumbuhan individu, motivasi, dan pencapaian tujuan pendidikan secara inspiratif dan efektif di lingkungan madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, serta didukung oleh observasi yang dilakukan selama penelitian terhadap kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh kepala madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany, terbukti mampu menghasilkan perubahan budaya di madrasah tersebut menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Upaya inovatif dan pemberdayaan yang terus menerus dilakukan oleh kepala madrasah dalam menghadapi tantangan zaman telah menghasilkan dampak positif. Kepemimpinan transformasional ini telah memberikan motivasi yang kuat kepada staf, pegawai, dan guru di madrasah. Kepala madrasah memiliki kesiapan dan kemampuan untuk menghadapi perubahan dalam dunia pendidikan. Dampaknya terlihat dalam kualitas pendidikan yang efektif dan efisien di Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany. Madrasah ini menjadi unggul dalam hal akademik maupun prestasi, serta menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas, berorientasi pada riset, keterampilan, dan berbasis asrama. Selain itu, kinerja para guru di madrasah ini juga mengalami peningkatan yang signifikan dan optimal. Semua ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala madrasah telah berhasil membawa dampak positif pada budaya organisasi, motivasi, kualitas pendidikan, serta kinerja individu di Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany.

Data dokumentasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany dalam menjalankan peran sebagai pemimpin dilakukan dengan efektif melalui upaya inovasi dan pemberdayaan yang berkelanjutan, terutama dalam menghadapi tantangan zaman. Kepala madrasah ini mampu memberikan pelatihan yang dapat memberikan motivasi yang kuat kepada anggota madrasah. Pada konteks kepemimpinan transformasional di madrasah ini, terdapat beberapa komponen yang mencerminkan peran kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional di lembaga pendidikan. *Pertama*, kepala madrasah mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan dan pembaharuan. *Kedua*, mereka memiliki kharisma dan kepercayaan diri yang kuat, yang membuat mereka menjadi panutan bagi para anggota madrasah. *Ketiga*, kepala madrasah mampu membangkitkan inspirasi dan merangsang pikiran intelektual para bawahannya (Kurniawati, 2023).

Selanjutnya, berdasarkan observasi penelitian, kepala madrasah juga telah memberikan kesempatan dan mendorong semua unsur stakeholder yang ada di lingkungan madrasah, termasuk guru, siswa, dan staff lainnya, untuk bekerja berdasarkan nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh madrasah. Hal ini memberikan dasar yang kuat dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan oleh kepala madrasah juga mempersiapkan seluruh komponen yang ada di dalam madrasah tersebut dalam mencapai tujuan secara optimal melalui kesiapan yang terbangun nilai-nilai dan visi yang dimiliki oleh madrasah.

### **Strategi Manajemen Mutu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany, ditemukan bahwa sejumlah langkah telah diambil untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut. Salah satu langkah yang dilakukan adalah pengembangan input madrasah, terutama dalam hal tenaga pendidik. Upaya peningkatan mutu dari segi tenaga pendidik dilakukan dengan mengembangkan kemampuan mereka melalui pelatihan-pelatihan seperti seminar kurikulum 2013 yang dilakukan bekerja sama dengan penerbit Kemdikbud dan Kemenag. Selain itu, ada juga pengarahan tentang perlindungan anak dan pelatihan membaca atau tilawah yang nantinya akan diaplikasikan kepada peserta didik di MI Wali Songo Asy-Syirbaany. Kepala madrasah juga terlibat dalam pengembangan kemampuan membaca kitab kuning bagi tenaga pendidik.

Dari sisi peserta didik, peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui seleksi yang cukup ketat pada saat penerimaan peserta didik baru. Proses seleksi meliputi berbagai aspek seperti menulis, membaca, tes kematangan, dan wawancara dengan orang tua calon siswa. Tujuan dari seleksi ini adalah untuk mendapatkan siswa-siswa dengan kualitas yang baik sehingga proses belajar mengajar di madrasah dapat berjalan secara efisien dan efektif, menghasilkan output yang sesuai dengan visi dan misi madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga aktif terlibat dalam berbagai kegiatan baik di dalam maupun di luar madrasah untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan. Semua langkah ini diambil dengan tujuan mengoptimalkan pengembangan mutu pendidikan di MI Wali Songo Asy-Syirbaany.

Kepala madrasah tidak hanya aktif dalam lingkup madrasah, namun juga terlibat dalam berbagai kegiatan di luar madrasah. Selain itu, kepala madrasah melaksanakan sejumlah kegiatan dengan tujuan mengembangkan kemampuan anak baik dalam aspek akademis maupun non-akademis. Salah satu fokus utama adalah peningkatan mutu dalam bidang keagamaan, terutama dalam membaca Al-Quran dan kitab-kitab kuning. Hal ini telah menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap MI Wali Songo Asy-Syirbaany. Banyak orang tua yang ingin menyekolahkan anak-anak mereka di MI Wali Songo Asy-Syirbaany untuk memastikan bahwa mereka dapat membaca Al-Quran dengan baik dan benar serta memiliki pemahaman terhadap

kitab-kitab klasik, sehingga memiliki bekal yang kuat dalam kehidupan dan berinteraksi dalam masyarakat.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan memiliki banyak manfaat. Manfaat tersebut tidak hanya dirasakan oleh para guru dan tenaga kependidikan di MI Wali Songo Asy-Syirbaany, melainkan juga oleh peserta didik dan masyarakat secara keseluruhan. Pelatihan dan seminar yang diadakan oleh yayasan dan kepala madrasah memberikan dampak positif, meningkatkan kemampuan para guru, mendorong kreativitas dan inovasi dalam kegiatan belajar mengajar, memberikan dampak positif pada peserta didik, serta membantu membangun kepercayaan masyarakat terhadap MI Wali Songo Asy-Syirbaany baik dari dalam maupun luar wilayah madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah di MI Wali Songo Asy-Syirbaany dapat diidentifikasi sebagai kepemimpinan demokratis yang karismatis. Kepala madrasah secara konsisten mengadakan musyawarah dengan dewan guru, staf, dan tata usaha dalam mengambil setiap keputusan. Pendekatan ini mencerminkan gaya kepemimpinan demokratis yang memberikan ruang bagi partisipasi dan kontribusi dari semua anggota dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, kepala madrasah juga memiliki sifat karismatis yang mampu mempengaruhi dan menginspirasi anggota madrasah.

Kepala madrasah menunjukkan kebijaksanaan dan tanggung jawab dalam menjalankan perannya. Mereka mampu mengambil keputusan dengan bijaksana, menyelesaikan masalah dengan efektif, dan memastikan tanggung jawab terhadap kepemimpinannya. Iklim kerja yang menyenangkan di madrasah ini mencerminkan efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan ini adalah kesetaraan antara kepala madrasah dengan anggota yang ada di madrasah. Tidak ada batasan atau perbedaan yang tegas antara kepala madrasah dengan dewan guru, staf, dan tata usaha. Semua anggota madrasah diperlakukan sebagai satu kesatuan yang berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mencerminkan pendekatan karismatis kepala madrasah yang menciptakan ikatan kuat dan rasa saling memiliki di antara seluruh komponen madrasah.

Kepala madrasah di MI Wali Songo Asy-Syirbaany memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mereka mengaplikasikan program-program yang telah direncanakan dan disusun guna mencapai tujuan mutu pendidikan yang diinginkan. Evaluasi program mutu pendidikan juga menjadi bagian integral dari peran kepala madrasah. Kepala madrasah melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program-program tersebut dan untuk mengidentifikasi kemungkinan kegagalan. Evaluasi dilakukan mingguan terhadap program kerja yang melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Selain itu, kepala madrasah juga terlibat dalam monitoring di kelas-kelas untuk memantau perkembangan dan kinerja peserta didik serta memastikan tercapainya visi dan misi madrasah.

## **Pembahasan**

### ***Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany***

Kepemimpinan transformasional memiliki fokus pada proses membangun komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi, sambil memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai tujuan tersebut (Wahyuni & Maunah, 2021). Teori kepemimpinan transformasional mempelajari bagaimana para pemimpin dapat mengubah budaya organisasi,

merancang struktur organisasi, dan menerapkan strategi-strategi manajemen guna mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya menginspirasi dan membimbing para pengikut untuk mencapai potensi maksimal mereka, serta merangkul perubahan yang diperlukan dalam rangka mencapai hasil yang lebih baik bagi organisasi secara keseluruhan (Munif et al., 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan manajemen yang tangguh dan fokus pada penggerakan motivasi yang lebih tinggi. Gaya ini menginspirasi bawahan dengan visi masa depan yang memotivasi mereka untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai suatu proses di mana pemimpin dan pengikutnya berupaya bersama-sama meningkatkan moralitas dan motivasi. Selain menghasilkan motivasi yang tinggi, pendekatan ini juga mampu mengoptimalkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Sa'adah et al., 2023).

Berdasarkan Bass, kepemimpinan transformasional pada beberapa aspek dapat dianggap sebagai perluasan dari konsep kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional menekankan pada transaksi atau pertukaran yang terjadi di antara pemimpin, kolega, dan pengikut. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional memiliki dimensi yang lebih mendalam, di mana para pemimpin mengilhami para pengikutnya untuk mengikuti dan berkomitmen terhadap visi serta tujuan organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk menghadapi tantangan sebagai pemecah masalah yang inovatif, sambil juga mengembangkan kapasitas individu melalui proses pembinaan, bimbingan, serta pemberian dukungan dan tantangan yang diperlukan (Harsoyo, 2022).

Yukl menguraikan beberapa atribut dari kepemimpinan transformasional yang efektif, di antaranya adalah: 1) Berperan sebagai agen perubahan; 2) Berani mengambil risiko dengan pertimbangan yang matang; 3) Sensitif terhadap kebutuhan dan aspirasi bawahannya; 4) Bertindak sebagai pembimbing perilaku dan orientasi; 5) Bersifat fleksibel dalam menghadapi situasi yang beragam; 6) Memiliki keterampilan kognitif yang baik; 7) Memiliki keyakinan dalam pendekatan disiplin dan hati-hati saat menghadapi masalah; dan 8) Mempunyai visi yang dapat dipercayai untuk masa depan (Yukl, 2016). Dengan kepemimpinan transformasional, terjadi pertumbuhan kepercayaan, rasa bangga, komitmen, rasa hormat, dan loyalitas terhadap pemimpin. Hal ini mengakibatkan bawahan mampu meningkatkan usaha dan kinerja mereka lebih dari sebelumnya. Pemimpin transformasional berusaha melakukan "*transforming of visionary*", yaitu mengintegrasikan visi bersama hingga para bawahannya bekerja secara kolaboratif untuk mewujudkan visi tersebut menjadi kenyataan (Sa'adah et al., 2023).

Berdasarkan Bass, dalam kepemimpinan transformasional terdapat beberapa komponen perilaku yang membentuk prosesnya. Komponen-komponen tersebut adalah (Harsoyo, 2022):

1. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal dan Berkharisma): Pemimpin transformasional menjadi teladan bagi para pengikutnya. Mereka memiliki karakter yang kuat, integritas yang tinggi, dan daya tarik pribadi yang mampu menginspirasi orang lain. Pemimpin ini dihormati dan diikuti karena sifat-sifat positif yang dimilikinya.
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi dan Menginspirasi): Pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya dengan memberikan visi dan tujuan yang kuat. Mereka mengkomunikasikan visi yang memikat, memberikan arti dan tujuan yang mendalam kepada para pengikut, sehingga menggerakkan mereka untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama.
3. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu): Pemimpin transformasional memahami kebutuhan dan aspirasi individu bawahannya. Mereka memberikan perhatian dan dukungan personal kepada setiap anggota tim, memahami potensi dan kelemahan mereka, serta mendorong pengembangan pribadi.

4. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin transformasional mendorong inovasi dan pemikiran kreatif dalam tim. Mereka merangsang pikiran karyawan untuk berpikir out-of-the-box, mengatasi tantangan dengan cara baru, dan mengembangkan solusi yang inovatif.

Komponen-komponen perilaku diatas merupakan kerangka kerjasama untuk membentuk proses kepemimpinan transformasional yang mengarah pada pengembangan individu, pemotivasian yang kuat, dan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang inspiratif dan membawa dampak positif.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional cenderung lebih fokus pada membangkitkan kembali semangat dan potensi para pengikut serta organisasi secara keseluruhan, daripada hanya memberikan instruksi yang berasal dari puncak hierarki (Top Down). Pendekatan Top Down mencirikan pengambilan keputusan oleh pihak otoritas tinggi dan kemudian mengkomunikasikannya kepada seluruh anggota organisasi. Di sisi lain, pemimpin transformasional cenderung lebih berperan sebagai mentor yang siap mendengar dan mengakomodasi aspirasi dari anggota bawahannya (Sofiah Sinaga et al., 2021). Sebagaimana yang dilakukan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany telah mengadopsi pendekatan yang mempercayakan pengambilan keputusan terkait proses pembelajaran kepada setiap guru secara penuh. Dalam hal ini, masing-masing guru memiliki kebebasan untuk berinovasi dan berkreasi dalam merancang dan menerapkan pembelajaran, memberikan pembimbingan, serta mengembangkan bahan ajar. Pendekatan ini mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional di mana pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk mengambil peran aktif dalam pengambilan keputusan dan pengembangan diri. Dengan memberikan kebebasan, kepala madrasah mendorong kreativitas dan partisipasi dari seluruh guru, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif (Handayani et al., 2023).

#### ***Strategi Manajemen Mutu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany***

Meningkatkan mutu pendidikan menjadi topik yang terus diperbincangkan dalam pengelolaan dan manajemen pendidikan. Usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan harus dilakukan secara berkelanjutan agar tujuan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan dapat tercapai. Keberhasilan dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas menjadi harapan dan tuntutan dari semua pihak yang terlibat dalam pendidikan. Peran utama kepemimpinan dalam institusi pendidikan, seperti kepala madrasah, adalah menciptakan lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar agar guru dapat mengajar dengan efektif dan murid dapat belajar dengan baik. Dalam menjalankan tugas ini, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda. *Pertama*, mereka harus mengelola administrasi madrasah agar tercipta lingkungan belajar yang kondusif. *Kedua*, mereka juga bertanggung jawab untuk melakukan supervisi terhadap kinerja guru, sehingga kompetensi mereka dapat meningkat dan menjadi profesional dalam mengajar (Mashar, 2019).

Kepala madrasah diharapkan memiliki peran penting dalam menginspirasi semangat kerja para guru serta membentuk budaya madrasah yang mendorong peningkatan kualitas pendidikan. Sebagai seorang pengelola, tentunya kepala madrasah harus memiliki keterampilan-keterampilan spesifik; 1) Kemampuan koordinasi organisasi, yakni mampu mengoordinasikan semua kepentingan dan aktivitas dalam organisasi secara efektif; 2) Keterampilan Interpersonal, yakni memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik dalam berinteraksi dengan orang lain, mampu memahami dan memotivasi individu maupun kelompok; 3) Keterampilan Administratif yakni mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengaturan kepegawaian, dan pengawasan dengan baik; 4) Keterampilan Teknis yakni memiliki kemampuan dalam menggunakan alat, teknik, dan prosedur yang diperlukan dalam bidang tertentu, seperti

penggunaan peralatan atau teknologi yang relevan (Wibowo & Subhan, 2020). Dengan menguasai keterampilan-keterampilan ini, kepala madrasah dapat efektif memimpin, mengelola, dan mengarahkan semua aspek kegiatan madrasah menuju peningkatan mutu pendidikan yang diinginkan.

Semua langkah tersebut mencerminkan peran proaktif kepala madrasah dalam memastikan kualitas pendidikan yang lebih baik dan efektif di MI Wali Songo Asy-Syirbaany. Sebagaimana kepemimpinan transformasional diidentifikasi dengan empat perilaku spesifik yang mencerminkan karakteristik pemimpin tersebut (Suriagiri, 2020):

1. *Credible* (Konsisten dan Komitmen) Pemimpin transformasional memiliki kredibilitas yang tinggi. Mereka menjaga konsistensi antara kata-kata dan tindakan mereka serta berkomitmen tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. *Creation Opportunities* (Menciptakan Peluang) Pemimpin ini berusaha menciptakan peluang bagi orang lain untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Mereka mendorong inisiatif, memberikan dukungan, dan memberi ruang bagi inovasi dalam lingkungan kerja.
3. *Caring* (Kepedulian) Pemimpin transformasional menunjukkan kepedulian terhadap orang lain. Sikap ini menciptakan rasa diakui dan dihargai bagi para bawahan, sehingga mereka merasa menjadi bagian yang penting dalam organisasi.
4. *Communication* (Komunikasi) Pemimpin ini memiliki keterampilan komunikasi yang baik. Mereka mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif, mendengarkan dengan penuh perhatian, dan membangun hubungan yang kuat melalui komunikasi yang terbuka dan transparan.

*Keempat* perilaku tersebut bekerja bersama-sama untuk menciptakan kepemimpinan yang transformasional, yang mendorong perkembangan individu, kolaborasi, dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih tinggi. Sebagaimana model kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala madrasah ibtdaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany, telah menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional yang menunjukkan sikap komitmen terhadap tanggungjawab yang telah diemban, menciptakan peluang bagi seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya untuk terus meningkatkan kompetensinya sebagai seorang pendidik, kepedulian diantara seluruh para anggota sekolah yang melibatkan anggota dalam setiap pengambilan keputusan yang mengarah pada kemaslahatan lembaga sekolah, serta komunikasi yang baik dengan seluruh komponen yang ada di lingkungan madrasah seperti guru, staff, karyawan dan orangtua siswa. Dengan demikian, Madrasah Ibtidaiyah Wali Songo Asy-Syirbaany telah menunjukkan model kepemimpinan yang berjalan dengan efektif dan efisien yang berdampak pada kemajuan akademik, tata nilai dan harmonisasi yang baik di lingkungan sekolah.

## Kesimpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional, khususnya yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas dan kemaslahatan sekolah. Kepala madrasah MI Wali Songo Asy-Syirbaany merupakan contoh nyata dari pemimpin yang menerapkan strategi-strategi inklusif, bijaksana, dan bertanggung jawab untuk memajukan madrasah. Melalui proses musyawarah, pengambilan keputusan yang bijaksana, menciptakan iklim kerja yang positif, dan strategi peningkatan mutu madrasah yang terencana, kepemimpinan tersebut telah membawa dampak positif yang luas pada keseluruhan lingkungan pendidikan. Hal ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam menginspirasi, mengarahkan, dan memotivasi seluruh anggota sekolah menuju pencapaian tujuan bersama dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

## References

- Aldulaimi, S. H. (2018). Leadership Development Program And Leaders Performance For Mid-Level Managers In Saudi Petroleum Company, Aramco. *Arab Economic And Business Journal*, 13(1), 15–24. <https://doi.org/10.1016/J.Aebj.2018.02.001>
- Asrar-Ul-Haq, M., & Anwar, S. (2018). The Many Faces Of Leadership: Proposing Research Agenda Through A Review Of Literature. *Future Business Journal*, 4(2), 179–188. <https://doi.org/10.1016/J.Fbj.2018.06.002>
- Bashori. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/Al-Tanzim.V3i2.535>
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2021). Transformational Leadership, Transactional Leadership, And Moral Reasoning. *Leadership And Policy In Schools*, 20(2), 131–148. <https://doi.org/10.1080/15700763.2019.1585551>
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1), 73–79. <https://doi.org/10.35719/Fenomena.V19i1.34>
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Isa Anshori, M. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/Jmki-Widyakarya.V1i3.695>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass Dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/Sajiem.V3i2.112>
- Howell, J. L., Bullington, K. E., Gregory, D. E., Williams, M. R., & Nuckols, W. L. (2022). Transformational Leadership In Higher Education Programs. *Journal Of Higher Education Policy And Leadership Studies*, 3(1), 51–66. <https://doi.org/10.52547/Johepal.3.1.51>
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/Pjp.V10i3.12187>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping The Relationship Between Transformational Leadership, Trust In Leadership And Employee Championing Behavior During Organizational Change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2), 95–102. <https://doi.org/10.1016/J.Apmrv.2020.09.002>
- Kristen Satya Wacana, U., Roesminingsih, E., & Trihantoyo, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 99–110. <https://doi.org/10.24246/J.Jk.2022.V9.I1.P99-110>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i1.1395>
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Dawuh: Islamic Communication Journal*, 1(3), 76–81. <https://siducat.org/index.php/dawuh/article/view/138>
- Mashar, A. (2019). Manajemen Strategik Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(1), 39–54. <https://doi.org/10.15575/Isema.V4i1.5268>
- Miles, B. M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. In *Icb Research Reports (Issue 9)*. Sage Publications.

- Munif, M., Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformational Terhadap Budaya Kerja. *Jmpi: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 71–83. <https://Journal.As-Salafiyah.Id/Index.Php/Jmpi/Article/View/23>
- Nur Supriadi, Y., Imanuddin, D., & Mutaqin, Z. (2021). Peran Religio Transformational Leadership Dan Komitmen Organisasi Dan Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Sharia Engagement. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 99–116. <https://Doi.Org/10.46306/Vls.V1i1.8>
- Rahayu Selvia, R. (2018). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Negeri. *Jmsp (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(3), 192–201. <http://Journal2.Um.Ac.Id/Index.Php/Jmsp/Article/View/4653>
- Reiche, B. S., Bird, A., Mendenhall, M. E., & Osland, J. S. (2017). Contextualizing Leadership: A Typology Of Global Leadership Roles. *Journal Of International Business Studies*, 48(5), 552–572. <https://Doi.Org/10.1057/S41267-016-0030-3>
- Sa'adah, K., Ainol, & Izzah, I. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Implementasi Kurikulum Merdeka Di Probolinggo. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 120–135. <https://Doi.Org/10.54396/Alfahim.V5i1.553>
- Septyan, F. B., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Cv. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 81–88. <http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/2185>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://Doi.Org/10.36418/Cerdika.V1i7.123>
- Suriagiri, H. (2020). Kepemimpinan Transformasional (D. Hermina, Ed.). Cv. Radja Publika. <http://ldr.Uin-Antasari.Ac.Id/18437/1/Kepemimpinan%20transformasional.Pdf>
- Susiloningsih, & Munadi, M. (2023). Strategi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa Di Mts Negeri 1 Karanganyar. *Academy Of Education Journal*, 14(2), 186–211. <https://Doi.Org/10.47200/Aoej.V14i2.1218>
- Taufik, M. B. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(01). <https://Journal.Unsika.Ac.Id/Index.Php/Pendidikan/Article/View/3170>
- Usman, H. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Pt Bumi Aksara.
- Wahyuni, F., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, 2(2), 141–162. <https://Doi.Org/10.21154/Sajiem.V2i2.51>
- Wibowo, A., & Subhan, A. Z. (2020). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Adi Wibowo (Vol. 3, Issue 2).
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3). <https://Doi.Org/10.24912/Je.V22i3.286>
- Yukl, G. (2016). An Evaluation Of Conceptual Weaknesses In Transformational And Charismatic Leadership. [https://Doi.Org/10.1016/S1048-9843\(99\)00013-2](https://Doi.Org/10.1016/S1048-9843(99)00013-2)

---Halaman ini sengaja dikosongkan---