

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI MADRASAH

Muhamad Luqman Nuryana^{1*}, Mulyawan Safwandi Nugraha²

^{1,2}Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
muhamadluqman96@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini membahas peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di madrasah. Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang berfokus pada inspirasi, motivasi, dan inovasi dalam menghadapi tantangan. Dengan metode penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun visi bersama, meningkatkan keterlibatan guru, serta memperkuat budaya kolaboratif untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang dilihat dari sudut pandang Bernard Bass yang mengemukakan empat komponen utama kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Hasil penelitian di Madrasah Aliyah Al-Jawami menunjukkan bahwa kepala madrasah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Al-Jawami. Melalui penerapan empat komponen utama menurut teori Bernard Bass kepala madrasah mampu membangun visi bersama yang berorientasi pada pencapaian akademik dan pembentukan akhlak siswa.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Pendidikan, Madrasah.*

Abstract: This study discusses the role of transformational leadership in improving the quality of Islamic education in madrasas. Transformational leadership is a leadership model that focuses on inspiration, motivation, and innovation in facing challenges. With a descriptive qualitative research method, this study aims to analyze how the role of transformational leadership of madrasah principals in building a shared vision, increasing teacher involvement, and strengthening a collaborative culture to improve the quality of education seen from Bernard Bass's perspective who put forward four main components of transformational leadership, namely ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. The results of the study at Madrasah Aliyah Al-Jawami showed that the madrasah principal played an important role in improving the quality of Islamic education at Madrasah Aliyah Al-Jawami. Through the application of the four main components according to Bernard Bass's theory, the madrasah principal was able to build a shared vision that was oriented towards academic achievement and the formation of student morals.

Keywords: *Transformational Leadership, Quality of Education, Madrasah.*

Article History:

Received: 28-10-2024

Revised : 27-11-2024

Accepted: 30-12-2024

Online : 31-01-2025

A. LATAR BELAKANG

Madrasah sebagai institusi pendidikan Islam membutuhkan peran kepemimpinan yang kuat dan efektif. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional telah diakui sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kemajuan dan perkembangan madrasah. Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberdayakan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi perubahan dan inovasi.

Pendidikan Islam di madrasah memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kompetensi lulusan yang berintegritas. Tantangan di era modern menuntut pengembangan model kepemimpinan yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi perubahan positif (Palupi, 2024).

Kepemimpinan merupakan penggerak bagi semua sumber daya dan alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan arah dalam suatu perusahaan. Menurut Siagian dalam Isniar Budiarti dalam (Marantika, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Berhasil ataupun tidaknya perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Menurut (Bass, 2006) menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang menjadi panutan bagi pengikut, dan orang yang berperilaku konsisten dengan nilai-nilai yang dianutnya, dapat dengan lebih mudah membangun komitmen terhadap nilai, tujuan, atau standar perilaku kelompok atau organisasi. Adapun menurut (Hidayat et al, 2024) bahwa kepemimpinan adalah ilmu/seni untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin mempengaruhi dan menggerakkan orang lain melalui sikap saling menghargai perbedaan, menghormati perbedaan, dan selanjutnya membangun kekuatan.

Didalam kepemimpinan terdapat beberapa tipe atau gaya kepemimpinan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan transformasional dianggap relevan dalam konteks ini karena memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan membangun iklim belajar yang mendukung perkembangan intelektual dan spiritual (Mataputun, 2018).

Kamus Besar Bahasa Indonesia dikutip (Kartika, 2021) bahwa kata transformasional berasal dari akar kata transformasi yang bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan sebagainya). Kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 yang kemudian dikembangkan oleh (Bass, 2006). Kepemimpinan ini melibatkan empat komponen utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*) (Iqbal, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam (Ulfah, 2022). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam (Rusmana, 2020). Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis dikutip (Waluyo, 2024). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka menurut Emron Edison et al sebagaimana dikutip (Kartika, 2022).

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

Yukl dalam (Lahiya, 2025) menekankan pada tiga aspek dalam menjalankan kepemimpinan transformasional, yaitu

1. Motivasi

Motivasi pemimpin dalam meningkatkan kesadaran dalam berorganisasi khususnya masalah etis. Etis berkenaan dengan asas perilaku yang disepakati secara umum. Perilaku menjadi dasar dalam mengarahkan seluruh anggota atau pengikut dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini merupakan upaya yang dilakukan pemimpin transformatif dalam menetapkan arah tujuan organisasi/madrasah/lembaga pendidikan. Proses ini selaras dengan dimensi transformasional yang disampaikan oleh Bass, yaitu *idealized influence*. *Idealized influence* merupakan proses pembagian visi-misi kepada anggota organisasi. Langkah ini menjadi nilai yang begitu berarti dalam menyatukan persepsi, cara pandang, dan arah dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Jadi, kesadaran dalam berorganisasi berkenaan dengan etis adalah langkah-langkah yang dilakukan pemimpin dalam menyatukan persepsi sesuai dengan visi dan misi.

2. Mobilisasi energi dan sumber daya manusia.

Proses ini merupakan langkah strategis berupa pengaturan kekuatan-kekuatan organisasi untuk mencapai tujuan. Diperlukan berbagai masukan informasi, analisis, dan data yang representatif terkait potensi-potensi anggota dalam organisasi. Tidak hanya mobilisasi saja, tetapi diperlukan solusi alternatif untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang ada melalui bimbingan, pelatihan, dan arahan dari pemimpin transformatif. Langkah-langkah tersebut merupakan langkah-langkah kepemimpinan transformasional dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

3. Reformasi/transformatasi organisasi.

Semakin banyak bukti transformasi yang dilakukan, pemimpin akan mudah untuk menggerakkan bawahan dalam mencapai target dan sasaran organisasi. Bukti transformasi tersebut diantaranya ditunjukkan dengan adanya kepuasan pengikut atau bawahan dalam menjalankan dinamika organisasi. Tidak hanya kepuasan, tetapi pemimpin dapat menumbuhkembangkan sebuah komitmen bersama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama.

Ada Yukl dalam (Kusmawan, 2025) menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) karakteristik pemimpin transformasional:

1. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional efektif dalam membawa perubahan positif bagi lembaga yang dipimpin. Hal ini terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marliyani et al, 2023) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki peran strategis dalam optimalisasi implementasi kurikulum merdeka di sekolah dasar. Selain itu,

penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf et al, 2020) menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti berperan dalam memperkuat pengaruh baik efikasi diri terhadap kinerja maupun motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diartikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Dengan kata lain, semakin baik praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, semakin meningkat pula kualitas suatu organisasi. Hal ini menjadi dasar bahwa kepemimpinan transformasional efektif dan relevan diterapkan dalam meningkatkan mutu suatu lembaga. Sejalan dengan itu, (Nasikhah et al, 2022) berpendapat bahwa, gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan pada lembaga pendidikan atau sekolah. Hal ini disebabkan karena dalam kepemimpinan ini, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memberikan motivasi, meningkatkan kesadaran serta moralitas para bawahannya. Selain itu, gaya kepemimpinan ini mendorong inovasi dan kreativitas guru melalui pemikiran kritis serta pandangan ke depan yang visioner, sehingga dapat memperbaiki kinerja organisasi sekolah.

Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang dikemukakan oleh (Bass, 2006) yang terdiri atas:

1. Pengaruh Idealisme

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission*. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri. Adapun indikator pengaruh idealisme sebagai berikut:

- a. Kebanggaan
- b. Kepercayaan
- c. Loyalitas
- d. Rasa Hormat
- e. Panutan

2. Pemimpin Inspirasional

Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional. Adapun indikator Pemimpin inspirasional sebagai berikut:

- a. Memotivasi bawahan
- b. Penggunaan symbol
- c. Pencapaian tujuan
- d. Kemampuan.

3. Stimulasi Intelektual

Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatanpendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan

pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata. Adapun indikator stimulasi intelektual sebagai berikut:

- a. Menciptakan iklim yang kondusif
- b. Memunculkan ide baru
- c. Penyelesaian Masalah.

4. Konsiderasi Individual

Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus. Adapun indikator konsiderasi individual sebagai berikut:

- a. Perhatian
- b. Penghargaan
- c. Penasehat melalui interaksi personal

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dimana pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator yaitu yang memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik

Kualitas merupakan salah satu unsur pengelolaan pendidikan. Kualitas mengandung atribut pokok yaitu relevan dengan kebutuhan masyarakat konsumen pengguna lulusan, suasana akademik yang kondusif dan menyenangkan dalam penyelenggaraan program studi, adanya komitmen kelembagaan dari para pimpinan dan staf terhadap pengelolaan organisasi yang efektif, efisiensi, dan produktif (Arifudin, 2025). Kualitas mempunyai kedudukan dan fungsi yang sangat strategis untuk merancang dan mengembangkan penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi mutu pembelajaran dalam penyelenggaraan Pendidikan (Afifah, 2024).

Menurut Gerson dalam (Hanafiah, 2022), kualitas adalah apapun yang dianggap pelanggan sebagai mutu. Sementara itu Kotler dalam (Kartika, 2020) mendefinisikan kualitas adalah keseluruhan sifat suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Menurut Juran dalam (Nasril, 2025) adalah sebagai *fitness for use*, yang mengandung pengertian bahwa suatu produk atau jasa harus dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh pemakainya. Mengikuti definisi di atas maka kualitas dapat didefinisikan sebagai suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan ketergantungan pada biaya yang rendah sesuai dengan pasar dan harus dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh pemakainya.

Menurut Hari Sudradjad dalam (Judijanto, 2025) bahwa pendidikan yang berkualitas (mutu) yaitu pendidikan yang akan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi maupaun kemampuan baik dari kejuruan atau akademi yang dilandasi oleh kompetensi sosial, personal dan nilai-nilai akhlak mulia. Dengan adanya pendidikan maka akan mampu menghasilkan manusia yang utuh sehingga mereka mampu mengintegrasikan amal, ilmu dan iman.

Tuala dalam (Athik Hidayatul Ummah, 2021) menjelaskan bahwa kualitas dalam konteks “hasil pendidikan” mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Prestasi maupun hasil pendidikan (*students' achievement*) yang dicapai bisa berupa hasil test kemampuan akademis seperti ulangan umum. Sedangkan prestasi di bidang lain seperti cabang olahraga, seni maupun ketrampilan. Bahkan prestasi sekolah bisa berupa kondisi yang tidak dapat dipegang misalnya suasana disiplin, saling menghormati, keakraban dan kebersihan.

Sebagaimana dikatakan oleh Creemers dalam (Arifudin, 2021) bahwa semua yang berkepentingan dengan lembaga atau sekolah hendaknya mengarahkan segala sumber daya untuk mendukung terlaksananya proses pengajaran sebagai kunci untuk meningkatkan hasil belajar siswa. sumber daya yang dimaksud bukan hanya pada manusia (*man*), uang (*money*) dan material (*material*).

Sesuai dengan pengertian yang di atas yaitu kualitas (mutu) pendidikan yaitu pilar yang mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang dimana suatu masa depan bangsa akan terletak pada kualitas pendidikan yang berada di masa kini. Pendidikan yang berkualitas (mutu) akan muncul apabila terdapat manajemen sekolah yang bagus. Kualitas (mutu) yaitu ajang kompetisi yang penting oleh sebab itu wahana guna peningkatan kualitas (mutu) produk layanan. Maka dengan mewujudkan suatu pendidikan yang berkualitas (mutu) penting guna peningkatan masa depan bangsa sebagian dari produk layanan jasa.

Ahmad Zayadi dalam (Farid, 2025) menjelaskan bahwa Madrasah Unggulan adalah sebuah madrasah program unggulan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki madrasah yang mampu berprestasi di tingkat nasional dan dunia, dalam penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan dan teknologi yang ditunjang oleh akhlakul karimah. Untuk mencapai keunggulan tersebut, maka masukan (input), proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.

Madrasah unggulan perlu ditunjang dengan tenaga pendidik yang perofesional, saran yang memadai, kurikulum yang inovatif, ruang kelas atau pembelajaran yang representatif sehingga dapat mendorong terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Di sisi lain, Bafadhal dalam (As-Shidqi, 2025) mengemukakan bahwa untuk mencapai madrasah yang unggul dituntut adanya fasilitas dan dana yang memadai, akan tetapi tidak semua sekolah atau madrasah dapat memenuhinya. Secara teknis, pengembangan madrasah unggulan menuntut adanya tenaga yang profesional dan fasilitas yang memadai sehingga dampaknya dibutuhkan biaya belajar yang tidak sedikit.

Madrasah unggulan memiliki dua lingkup visi, yaitu visi makro dan visi mikro. Visi makro pendidikan madrasah unggulan adalah terwujudnya masyarakat dan bangsa Indonesia yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah-diniyah, terampil dan profesional. Sedangkan visi mikronya sendiri adalah pendidikan madrasah unggulan adalah terwujudnya individu yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah-diniyah, terampil dan professional yang sesuai dengan tatanan kehidupan.

Sedangkan menurut Bafadhal dalam (Rismawati, 2024) bahwa misi global dari madrasah unggulan adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan calon agamawan yang berilmu.

2. Menciptakan calon ilmuwan yang agamawan.
3. Menciptakan calon tenaga yang professional dan agamis.

Dari paparan di atas inti dari visi dan misi madrasah unggulan adalah membentuk individu yang professional dan religius, yaitu keseimbangan antara kemampuan intelektual, keterampilan dan sikap keberagaman yang taat kepada Alloh Swt.

Berdasarkan visi dan misi madrasah unggulan, Qomar dalam (Arifudin, 2024) menjelaskan maka dapat ditentukan tujuan dari madrasah unggulan yaitu membentuk individu yang profesional dan religius. Secara umum tujuan dari madrasah unggulan sendiri adalah pandangan atau acuan bersamaseluruh komponen madrasah akan keadaan masa depan yang diinginkan dan diungkapkan dengan kalimat yang jelas, positif, menantang dan mengundang partisipasi untuk gambaran pendidikan masa depan.

Acuan dasar dari tujuan umum madrasah unggulan adalah tujuan pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam undang-undang sistem pendidikan nasional yang intinya adalah menghasilkan manusia-manusia yang beriman kepada Alloh, berbudi pekerti, berkepribadian mandiri, tagguh, cerdas, kreatif, bertanggung jawab, produktif, nasionalisme tinggi dan berjiwa sosial yang tinggi.

Sedangkan Qomar dalam (Nuryana, 2024) menjelaskan bahwa tujuan madrasah unggulan secara khusus adalah madrasah unggulan menghasilkan pendidikan yang memiliki keunggulan dalam hal berikut:

- a. Unggul dalam hal IMTAQ.
- b. Unggul dalam hal IPTEK.
- c. Keagungan budi pekerti.
- d. Motivasi tinggi untuk mencapai prestasi.
- e. Kreatif dalam kehidupan sehari-hari.
- f. Sikap disiplin yang tinggi.

Menurut Ahmad Zayadi dalam (Juhji, 2020) bahwa desain pengembangan madrasah oleh Dirjen Kelembagaan Pendidikan Islam Departemen Agama RI, menuturkan bahwa proses menjadikan suatu madrasah menjadi madrasah unggul atau menjadi madrasah model secara strategis sebagai berikut:

- a. Aspek Administrasi atau Manajemen.
 - 1) Maksimal 6 kelas untuk tiap tingkatan.
 - 2) Tiap kelas terdiri atas 30 siswa
 - 3) Rasio guru kelas adalah 1:25.
 - 4) Mendokumentasi perkembangan tiap siswa.
 - 5) Transparan dan akuntabel.
- b. Aspek Ketenagaan
 - 1) Kepala Madrasah.
 - 2) Guru
 - 3) Tenaga Kependidikan
 - 4) Aspek Kesiswaan
 - 5) Aspek Kultur Belajar
 - 6) Aspek Sarana dan Prasarana

Malik Fadjar dalam (Tanjung, 2022) menjelaskan bahwa karakteristik, standar pendidikan, ataupun perangkat-perangkat madrasah unggul bisa diklasifikasi kedalam dua hal, yaitu; sumber daya manusia (SDM) dan perangkat pendidikan. Sumber daya manusia (SDM) terdiri atas pimpinan madrasah, guru, siswa, dan tenaga kependidikan.

Perangkat keras (*hardware*) berupa bangunan madrasah, masjid, lapangan olahraga, dan fasilitas pendidikan lainnya. Perangkat lunak (*software*) berupa visi, misi, tujuan, kurikulum, metode pembelajaran sistem penilaian, dan lain-lain. Hal-hal tersebut di atas, pembahasannya dapat di *cluster* kan ke dalam sistem kelembagaan dan sistem pembelajaran.

Untuk mengetahui karakteristik madrasah unggulan, menurut (Agus dan Fitri, 2010) mempunyai beberapa dimensi yang harus ditinjau, di antaranya:

- a. Input terseleksi secara ketat.
Dengan kriteria tertentu dan melalui prosedur yang dapat dipertanggung jawabkan.
- b. Lingkungan belajar yang kondusif.
Untuk berkembangnya potensi keunggulan menjadi keunggulan yang nyata baik lingkungan fisik maupun fisik-psikologi.
- c. Guru dan tenaga kependidikannya yang professional.
Untuk menangani pendidikan unggul harus didukung dengan guru yang unggul baik segi penguasaan materi pelajaran, metode mengajar, maupun komitmen dalam melaksanakan tugas. Untuk itu perlu disediakan intensif tambahan bagi guru berupa uang tunjangan maupun fasilitas tambahan.
- d. Inovasi kurikulum.
Kurikulumnya dapat diperkaya dengan pengembangan dan improvisasi secara maksimal sesuai dengan tuntutan belajar peserta didiknya yang mempunyai kecepatan belajar serta motivasi belajar yang tinggi dibandingkan dengan siswa seusiannya.
- e. Kurun waktu belajar lebih lama dibandingkan dengan madrasah lain.
Karena itu perlu adanya asrama untuk memaksimalkan pembinaan dan menampung siswa dalam berbagai lokasi untuk menunjang siswa agar mengikuti kegiatan kurikuler maupun ekstra kurikuler madrasah unggulan serta ditambah dengan kegiatan magang (praktik kerja nyata) sebagai penunjang penguatan teori.
- f. Proses belajar harus berkualitas dan responsible.
Selain pembelajaran yang berkualitas juga hasilnya dapat dipertanggung jawabkan, baik kepada siswa, lembaga maupun stake holder yang ada.
- g. Bermanfaat dan berpartisipasi kepada masyarakat.
Madrasah unggulan tidak hanya memberikan manfaat kepada peserta didiknya, tetapi mampu memberikan kontribusi sosial dan keagamaan pada lingkungan sekitarnya.
- h. Program pengayaan.
Madrasah unggulan mempunyai nilai/ kegiatan tambahan di luar kurikulum nasional melalui pengembangan kurikulum, program pengayaan dan perluasan, pembelajaran remedial, pelayanan, bimbingan dan konseling yang berkualitas serta pembinaan kreatifitas dan kedisiplinan.

Dan yang harus diperhatikan sebuah madrasah unggulan adalah dalam pencapaian dan terpenuhinya tanpa meninggalkan salah satu aspek dari 8 standart nasional pendidikan yang telah ditentukan di dalam SISDIKNAS.

Dalam konteks pendidikan, pemimpin transformasional mampu mendorong guru dan siswa untuk mengembangkan ide-ide inovatif, meningkatkan keterlibatan dan komitmen, serta membangun budaya sekolah yang kolaboratif (Armiyanti et al, 2023). Oleh karenanya menarik untuk dikaji bagaimana peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Paturochman, 2024) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif. Menurut (Arifudin, 2020) bahwa kualitatif deskriptif adalah penelaahan dengan memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu permasalahan. Dalam penelitian ini, digunakan untuk menggali secara mendalam peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Noviana, 2020) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Tanjung, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Wahrudin, 2020) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Suryana, 2024).

Bungin dikutip (Zaelani, 2025) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Iskandar, 2025).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Syofiyanti, 2024).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Supriani, 2025) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Juhadi, 2020). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Ulimaz, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Djafri, 2024). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Sofyan, 2020). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Rohimah, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Ulfah, 2021). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Nuary, 2024) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Damayanti, 2020) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

Moleong dikutip (Ningsih, 2024) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Hoerudin, 2023) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut

Moleong dalam (Kartika, 2023), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhadjir dalam (Rifky, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (Arifudin, 2022) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bernard Bass. Model ini berfokus pada empat dimensi utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Mukaddamah, 2024). Kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung menginspirasi guru dan siswa untuk mencapai potensi penuh mereka serta melampaui target yang telah ditetapkan (Fatoni & Maunah, 2023).

Kualitas pendidikan Islam tidak hanya diukur dari prestasi akademik tetapi juga perkembangan spiritual dan akhlak siswa (Hidayat & Ibrahim., 2023). Untuk mencapai hal ini, dibutuhkan peran kepemimpinan yang dapat membimbing para pendidik dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap aspek pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian, peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah jika dilihat dari teorinya (Bass, 2006) mencakup berbagai aspek, di antaranya:

Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Berdasarkan hasil penelitian, kepala madrasah di MA Al-Jawami telah berhasil menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara efektif. Melalui keteladanan yang ditunjukkan dalam perilaku disiplin, konsistensi, dan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan madrasah, kepala madrasah berperan sebagai panutan yang mampu menginspirasi guru, staf, dan siswa. Interaksi positif yang terjalin melalui penyampaian nasihat dan arahan mencerminkan komitmen kepala madrasah dalam membangun hubungan yang harmonis, sekaligus mendukung proses pendidikan di madrasah. Hal ini sejalan dengan teori Bernard M. Bass, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional bertindak sebagai panutan yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh para pengikutnya.

Selain itu, kepala madrasah secara proaktif menginisiasi pertemuan informal untuk membahas berbagai tantangan dan memberikan arahan yang jelas. Pendekatan ini menciptakan ruang partisipasi bagi guru dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan memperkuat komitmen mereka terhadap visi madrasah. Sikap optimis kepala madrasah dalam menghadapi hambatan turut menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Semua aspek ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah telah berhasil membangun budaya kerja yang mendukung perkembangan madrasah secara holistik serta mendorong peningkatan mutu lulusan.

Sebagai pemimpin, kepala madrasah di MA Al-Jawami bertindak sebagai figur yang memancarkan nilai-nilai Islam, integritas, dan komitmen tinggi terhadap visi pendidikan. Dengan menunjukkan sikap adil dan konsisten, kepala madrasah membangun kepercayaan di antara guru dan siswa, yang terinspirasi untuk mengikuti nilai-nilai luhur Islam. Tanggung jawab kepala madrasah dalam menyusun visi bersama yang mencakup nilai spiritual, akhlak, dan pencapaian akademik menjadi landasan penting dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang selaras dengan tujuan pendidikan Islam.

Melalui pendekatan ini, kepala madrasah telah menciptakan lingkungan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan hasil lulusan, sekaligus memperkuat kolaborasi antar warga madrasah untuk mencapai tujuan bersama.

Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)

Berdasarkan hasil penelitian, Kepala Madrasah di MA Al-Jawami menerapkan kepemimpinan transformasional yang memberikan dampak positif terhadap peningkatan mutu lulusan dan lingkungan pendidikan di madrasah. Dengan komunikasi yang jelas dan konsisten mengenai visi dan misi madrasah, kepala madrasah berhasil membangun rasa memiliki di antara guru dan staf, serta mendorong keterlibatan aktif mereka dalam proses inovasi pendidikan. Penghargaan atas pencapaian guru dan siswa, serta dukungan terhadap kegiatan ekstrakurikuler, menciptakan atmosfer akademik yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja seluruh warga madrasah.

Kepala madrasah juga menunjukkan kemampuan memotivasi melalui evaluasi berkelanjutan dan pemberian arahan yang relevan. Pendekatan inklusif yang melibatkan seluruh elemen madrasah dalam pengambilan keputusan memperkuat budaya kerja kolektif dan meningkatkan komitmen terhadap visi madrasah. Hal ini mencerminkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan responsif terhadap tantangan.

Temuan ini sejalan dengan teori (Bass, 2006), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya untuk membangun semangat tim, antusiasme, dan optimisme. Pemimpin ini mampu mengartikulasikan visi yang menarik dan menggugah, mendorong pengikut untuk terlibat dan berkomitmen pada tujuan bersama.

Kepala madrasah di MA Al-Jawami menginspirasi warga madrasah melalui visi yang jelas, seperti menjadikan madrasah sebagai pusat pendidikan unggul yang mengintegrasikan ilmu dan agama. Dengan menyampaikan visi ini secara persuasif dan penuh semangat, kepala madrasah berhasil memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan siswa untuk mencapai prestasi akademik sekaligus membentuk akhlak mulia. Motivasi inspiratif ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan penuh antusiasme.

Kepemimpinan transformasional ini juga mendorong inovasi dan kreativitas. Kepala madrasah memberikan ruang kepada guru untuk mengeksplorasi metode pembelajaran baru yang relevan dengan kebutuhan siswa masa kini, serta mengintegrasikan teknologi secara efektif. Pendekatan ini memastikan bahwa pendidikan di madrasah tetap relevan dan mampu memenuhi tuntutan zaman tanpa mengesampingkan nilai-nilai Islam.

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di MA Al-Jawami memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi dan

keaktivitas di kalangan guru dan siswa. Berdasarkan pengamatan dan wawancara, diketahui bahwa kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk mengeksplorasi pendekatan pembelajaran baru tanpa tekanan atau intervensi yang berlebihan. Selain itu, komitmen kepala madrasah terlihat dari upayanya memfasilitasi kebutuhan sarana dan prasarana, terutama untuk kegiatan ekstrakurikuler, guna mendukung pembelajaran praktis yang menyeluruh.

Kepala madrasah juga mempraktikkan komunikasi terbuka melalui diskusi dan musyawarah, baik secara formal maupun informal, sehingga semua pihak dapat terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini mencerminkan gaya kepemimpinan inklusif yang mendorong partisipasi aktif dan menciptakan suasana kolaboratif, memungkinkan berbagai tantangan di madrasah dipecahkan bersama. Dengan demikian, kepala madrasah mampu menciptakan kondisi yang kondusif untuk inovasi berkelanjutan dalam pengajaran dan pengembangan lembaga.

Pendekatan transformasional yang diterapkan kepala madrasah di MA Al-Jawami telah menghasilkan atmosfer yang produktif, di mana guru dan siswa dapat berkembang secara profesional dan akademis serta berkontribusi pada pencapaian visi dan misi madrasah. Hal ini selaras dengan teori Bernard M. Bass, yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional berusaha menstimulasi pengikutnya untuk berpikir inovatif dan kreatif, mendefinisikan ulang masalah, dan mencari solusi baru. Pemimpin ini mendorong pengikut untuk mencoba pendekatan baru tanpa takut dikritik di depan umum, menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide dan perspektif yang beragam.

Sebagai pemimpin transformasional, kepala madrasah juga mendorong inovasi dalam metode pembelajaran, termasuk integrasi teknologi modern dan pendekatan kreatif yang tetap berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan memberikan ruang bagi guru untuk bereksperimen, kepala madrasah memupuk budaya berpikir kritis dan kreatif. Dimensi ini berkontribusi pada terciptanya budaya kolaboratif, di mana guru saling berbagi praktik terbaik untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Kepala Madrasah di MA Al-Jawami memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pengembangan individu, baik untuk guru maupun siswa. Dengan melakukan evaluasi berkala terhadap kebutuhan setiap individu, kepala madrasah tidak hanya memastikan kelancaran proses pembelajaran, tetapi juga menyediakan dukungan yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Keterlibatan kepala madrasah dalam supervisi dan mentoring mencerminkan komitmen terhadap peningkatan kompetensi pengajaran guru sekaligus memberikan perhatian pada kebutuhan personal dan profesional mereka. Langkah-langkah seperti mendorong guru untuk mengikuti pelatihan eksternal serta melibatkan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler menunjukkan pendekatan kepemimpinan yang holistik, yang tidak hanya berfokus pada prestasi akademis tetapi juga pengembangan keterampilan non-akademik dan soft skills.

Pendekatan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional (Bass, 2006), yang menekankan bahwa pemimpin transformasional bertindak sebagai mentor dan pelatih, menciptakan peluang belajar baru dalam lingkungan yang mendukung. Pemimpin juga memberikan perhatian terhadap perbedaan individu dengan meningkatkan interaksi personal, melihat setiap individu sebagai pribadi yang utuh, bukan sekadar anggota

organisasi. Melalui pendelegasian tugas yang strategis, pemimpin membantu pengikut mengembangkan potensinya, memantau kemajuan mereka, serta memberikan arahan atau dukungan tambahan jika diperlukan, tanpa membuat pengikut merasa diawasi secara berlebihan.

Kepala madrasah yang efektif juga memberikan perhatian personal kepada guru dan siswa, memahami kebutuhan unik mereka, dan mendukung pengembangan mereka secara holistik. Contohnya, kepala madrasah dapat memfasilitasi pelatihan profesional bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran atau memberikan dukungan emosional kepada siswa yang menghadapi kesulitan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan kondusif, di mana semua pihak dapat mencapai potensi maksimalnya.

Dengan mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, kepala madrasah tidak hanya berperan dalam meningkatkan mutu akademik, tetapi juga dalam mempersiapkan siswa menghadapi tantangan dunia yang lebih luas. Inisiatif ini menciptakan suasana yang kondusif untuk inovasi, kolaborasi, dan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Al-Jawami. Melalui penerapan empat dimensi utama menurut teori Bernard M. Bass-*idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*-kepala madrasah mampu membangun visi bersama yang berorientasi pada pencapaian akademik dan pembentukan akhlak siswa. Selain itu, kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan inovasi pembelajaran, meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan, dan mendorong kolaborasi antar warga madrasah. Dengan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan individu guru dan siswa, kepala madrasah menciptakan iklim pendidikan yang mendukung pertumbuhan profesional guru serta potensi maksimal siswa. Penerapan kepemimpinan transformasional ini tidak hanya memengaruhi peningkatan mutu lulusan secara akademik, tetapi juga memastikan bahwa nilai-nilai Islam terintegrasi ke dalam setiap aspek pendidikan, sehingga menghasilkan lulusan yang berkompeten secara intelektual dan memiliki akhlak yang baik. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepala madrasah sebagai pemimpin transformasional dalam mengelola dan memajukan pendidikan Islam.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar kepala madrasah terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional melalui pelatihan yang terarah dan konsisten. Selain itu, penting untuk melibatkan guru dalam pengambilan keputusan serta mendorong mereka untuk berinovasi dalam metode pembelajaran, termasuk pemanfaatan teknologi. Evaluasi berkala terhadap penerapan kepemimpinan transformasional juga diperlukan guna menilai efektivitasnya dan menyesuaikannya dengan kebutuhan madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam kegiatan penelitian ini sehingga terlaksana dengan baik. Terima kasih khusus juga

disampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah yang telah bersedia membagikan pengalamannya dan menjadi inspirasi bagi peneliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, H. (2024). Implementasi Technology Acceptance Model (TAM) Pada Penerimaan Aplikasi Sistem Manajemen Pendidikan Di Lingkungan Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1353–1367.
- Agus dan Fitri. (2010). *Madrasah Unggulan Lembaga Pendidikan Alternatif di Era Kompetitif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Arifudin, O. (2020). Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Dodol Nanas Di Subang Jawa Barat. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 408–417.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i1.3>
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Trends in Teaching Research with Technology in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Global*, 1(2), 107–116.
- Arifudin, O. (2025). Application Of Steam Learning Methods To Increase Student Creativity And Innovation. *International Journal of Teaching and Learning (INJOTEL)*, 3(1), 97–108.
- Armiyanti et al. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 1061–1070.
- As-Shidqi, M. H. (2025). Menggali Potensi Transformasi Islam Dan Perencanaan Pendidikan. *JUMADIL: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Bass, B. (2006). *Transformational Leadership, second edition*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Damayanti, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *ISLAMIC BANKING: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–45.
- Djafri, N. (2024). Development Of Teacher Professionalism In General Education: Current Trends And Future Directions. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(3), 745–758.
- Farid, M. (2025). Mekanisme Pengambilan Keputusan Berbasis Sistem Informasi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 86–103.
- Fatoni & Maunah. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di Lembaga Pendidikan Islam. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(1), 35–55.
- Hanafiah, H. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524–4529. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.1049>

- Hidayat & Ibrahim. (2023). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*, 1(1), 312–325.
- Hidayat et al. (2024). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Layanan Bimbingan Dan Konseling Di SDN Sukamaju 04 Kabupaten Bandung. *Jurnal Tahsinia*, 5(3), 379–390.
- Hoerudin, C. W. (2023). E-Learning as A Learning Media Innovation Islamic Education. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama*, 15(1), 579–594.
- Iqbal. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Iskandar, I. (2025). Improving Village Entrepreneurship Through The Role Of The Mudharabah Agreement. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 23–39.
- Judijanto, L. (2025). Ethics And Security In Artificial Intelligence And Machine Learning: Current Perspectives In Computing. *International Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 3(2), 374–380.
- Juhadi, J. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 17–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i2.138>
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kartika, I. (2020). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 1(2), 137–150.
- Kartika, I. (2021). Upaya Mewujudkan Karakter Peserta Didik Pada Pembudayaan Kehidupan Beragama (Religious Culture) Di Sekolah. *Jurnal Al-Amar*, 2(2), 221–232.
- Kartika, I. (2022). Manajemen Kurikulum Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 3(1), 81–94.
- Kartika, I. (2023). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 4(2), 147–160.
- Kusmawan, A. (2025). The Relationship Between Teacher Involvement in Curriculum Development and Student Learning Outcomes. *International Journal of Education Elementaria and Psychologia*, 2(1), 1–12.
- Lahiya, A. (2025). Education Administration Reform: A Case Study On The Implementation Of The Merdeka Curriculum. *INJOSEDU: International Journal of Social and Education*, 2(2), 29–37.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Marliyani et al. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar. *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1), 154–160.
- Mataputun. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mukaddamah. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 5(1), 438–448.

- Nasikhah et al. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kerjasama Guru: Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 3(2), 130–143.
- Nasril, N. (2025). Evolution And Contribution Of Artificial Intelligencess In Indonesian Education. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 3(3), 19–26.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Noviana, A. (2020). Effect of accountability, transparency of management amil zakat institutions and poverty alleviation of Muzakki trust. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 199–208. <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201022>
- Nuary, M. G. (2024). Teacher Strategies In Instilling Nationalist Values In The Millennial Generation In The Technological Era. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 954–966.
- Nuryana, M. L. (2024). Implementasi Dan Transformasi Sistem Informasi Manajemen Di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1325–1337.
- Palupi. (2024). Menggali Teori dan Efektivitas Gaya Kepemimpinan bagi Generasi Milenial. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 5(1), 158–166.
- Paturochman, I. R. (2024). Pluralism And Multiculturalizm Education. *International Journal Of Society Reviews*, 2(3), 564–573.
- Rifky, S. (2024). Professionalism Of Educators In Learning Development. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 579–588.
- Rismawati, R. (2024). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1099–1122.
- Rohimah, R. B. (2024). Madrasah's Contribution To The Empowerment Of The Village Community In Indonesia. *International Journal of Teaching and Learning*, 2(4), 1088–1101.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Kinerja Karyawan BRI Syariah Subang. *JURNAL MAKRO MANAJEMEN*, 5(2), 157–163.
- Sofyan, Y. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Supriani, Y. (2025). Pelatihan Pembuatan Minuman Sehat Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 85–95.
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Syofiyanti, D. (2024). Implementation of the" Know Yourself Early" Material Sex Education for Children in Schools. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, 2(9).
- Tanjung, R. (2020). Pendampingan Usaha Oncom Dawuan Makanan Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 6(2), 59–63.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Penyelenggaraan Pendidikan Inklusi pada Lembaga

- Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 339–348.
- Ulfah, U. (2021). Implikasi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Bagi Pemberdayaan Bimbingan Dan Konseling Dalam Mengembangkan Kompetensi Konselor. *Jurnal Tahsinia*, 2(1), 67–77. <https://doi.org/10.57171/jt.v2i1.293>
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.392>
- Ulimaz, A. (2024). Analisis Dampak Kolaborasi Pemanfaatan Artificial Intelligences (AI) Dan Kecerdasan Manusia Terhadap Dunia Pendidikan Di Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 9312–9319.
- Wahrudin, U. (2020). Strategi Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Abon Jantung Pisang Cisaat Makanan Khas Subang Jawa Barat. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–381.
- Waluyo, A. H. (2024). Filsafat Perbedaan Dalam Konsep Yin-Yang. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 3(2), 24–29.
- Yusuf et al. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 111–122.
- Zaelani, I. (2025). The Role And Implementation Of Zakat In The Development Of The Real Sector. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 15–22.