

PERAN PENTING KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PROSES PENGEMBANGAN MADRASAH

Uuh Buchori¹, Ilzamudin Ma'mur², Ali Muhtarom³

¹²³Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten,
Indonesia

Corresponding author: Email: uuhbuchori@gmail.com

Submission Track:

Submission : 06-07-2023

Accept Submission : 16-05-2024

Avaliable Online : 18-05-2024

Copyright @ 2024 Author



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

Abstract

Transformational leadership plays a crucial role in the development of madrasahs as Islamic educational institutions. This qualitative research aims to understand the significance of transformational leadership in madrasah development. Through a qualitative approach, this study explores relevant journals to gain a deeper understanding of the role of transformational leadership in madrasah development. The findings of this study indicate that transformational leadership significantly contributes to madrasah development. Transformational leaders have the ability to inspire, empower, and create a supportive work climate that fosters change and innovation in the context of education and teaching. Transformational leadership also facilitates constructive assessment and feedback, as well as continuous development of teacher competencies. It is crucial for madrasah leaders to develop effective transformational leadership skills. By doing so, madrasah leaders can create an inspirational, empowering, and motivating learning environment for teachers and students. This contributes to the overall development of madrasahs, including enhancing the quality of education, addressing challenges and issues, and improving teacher performance and student motivation.

Keywords: *transformational leadership, madrasah development, quality of education*

Abstrak

Kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam pengembangan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk memahami signifikansi kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi jurnal-jurnal terkait untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi secara penting dalam pengembangan madrasah. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memberdayakan, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung perubahan dan inovasi dalam konteks pendidikan dan pengajaran. Kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi penilaian dan umpan balik yang konstruktif serta mendorong pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Penting bagi pemimpin madrasah untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional yang efektif. Dengan melakukan hal ini, pemimpin madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, memberdayakan, dan memotivasi bagi guru dan siswa di madrasah. Hal ini berkontribusi pada pengembangan madrasah secara keseluruhan, termasuk meningkatkan kualitas pendidikan, mengatasi tantangan dan permasalahan, serta meningkatkan kinerja guru dan motivasi siswa.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, pengembangan madrasah, kualitas pendidikan.*

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan di mana pemimpin madrasah berperan sebagai teladan bagi staf madrasah dalam upaya meningkatkan kualitas madrasah. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Cencič, 2017) menemukan bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap staf madrasah, dan staf madrasah cenderung meniru atau mencontoh perilaku pemimpin mereka.

Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, pemimpin madrasah memperlihatkan karakteristik seperti inspirasi, motivasi, perhatian terhadap individu, dan pengembangan potensi. Pemimpin yang berperan sebagai teladan akan mempengaruhi staf madrasah untuk memiliki semangat yang tinggi, berinovasi, bekerja secara efektif, dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas madrasah.

Dalam penelitian Hafsari, 2020 yang dikutip oleh (Mlinarević et al., 2022) teori model transformasional didefinisikan sebagai pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin yang menyebabkan perubahan pada individu dan sistem sosial. Penerapan kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap motivasi, moral,

dan karakteristik karyawan melalui berbagai cara, dengan tujuan akhir mengembangkan karyawan menjadi pemimpin yang lebih baik.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kerjasama antara guru dan pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas sekolah. Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang efektif, pendidikan dan pekerjaan di sekolah dapat dilakukan secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan kinerja guru.

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.

Sejumlah penelitian sebelumnya juga telah menyoroti peran signifikan kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jones et al. (2018), ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan dan inovasi kurikulum di madrasah. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Smith (2019), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi anggota madrasah untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengembangan.

Pemimpin madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional dengan pendekatan yang visioner, inspirasional, dan memberdayakan memiliki kemampuan untuk mengarahkan pengembangan madrasah ke arah yang lebih baik. Dalam penelitian oleh Rahman et al. (2017), ditemukan bahwa pemimpin madrasah yang memiliki visi jangka panjang tentang tujuan pendidikan Islam mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas bagi pengembangan madrasah. Komunikasi visi ini kepada semua stakeholder madrasah, seperti staf, guru, dan siswa, juga menjadi kunci dalam memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam upaya pengembangan (Khan et al., 2020).

Selain itu, kepemimpinan transformasional yang inspirasional memiliki peran penting dalam pengembangan madrasah. Menurut penelitian oleh Brown (2016), pemimpin yang mampu memberikan teladan positif, membangkitkan semangat, dan memotivasi anggota madrasah akan menciptakan lingkungan yang dinamis dan bersemangat. Pemimpin ini juga mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada staf dan guru, mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam mendukung pengembangan madrasah (Hassan et al., 2018).

Di samping itu, kepemimpinan transformasional yang memberdayakan juga memainkan peran yang signifikan dalam pengembangan madrasah. Penelitian oleh Ali et al. (2019) menunjukkan bahwa pemimpin yang memberdayakan mampu mendelegasikan tanggung jawab dan memberikan otonomi kepada staf dan guru dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan inisiatif. Hal ini memberikan kesempatan bagi anggota madrasah untuk berkembang, berinovasi, dan mengambil tanggung jawab atas hasil kerja mereka. Dalam konteks pengembangan madrasah, memberdayakan anggota madrasah juga berarti mengakui dan memanfaatkan keahlian dan potensi yang dimiliki oleh setiap individu.

Meskipun pentingnya kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah telah diakui secara luas, masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman dan kesadaran tentang konsep dan praktik kepemimpinan transformasional di kalangan pemimpin madrasah. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa terdapat kekurangan pelatihan dan pembinaan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional di kalangan pemimpin madrasah (Abdullah et al., 2021).

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menyelidiki peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah. Penelitian ini akan menjadi tambahan dan melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan. Kami akan menguraikan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian terkait konsep kepemimpinan transformasional, ciri-cirinya, serta konsep pengembangan madrasah.

Selanjutnya, kami juga akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berperan dalam peningkatan motivasi guru dan karyawan, pembangunan budaya organisasi yang positif, serta peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran di madrasah. Kami akan melihat relevansi kepemimpinan transformasional dalam proses pengembangan madrasah serta peran pentingnya dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pengembangan madrasah.

Melalui penelitian ini, kami berharap dapat mengungkapkan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di madrasah. Kami juga ingin memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang peran penting kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam memperkuat peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah dan memberikan panduan praktis bagi pemimpin madrasah dalam memimpin dengan efektif.

Selain itu, kami berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam. Semoga penelitian ini akan memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian masa depan di bidang kepemimpinan transformasional dan pengembangan madrasah..

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan. Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode pengumpulan data dari sumber-sumber pustaka, membaca, dan mencatat untuk mengevaluasi data yang diperoleh dari literatur. Penelitian ini tidak melibatkan penelitian lapangan. Danandjaja, 2014; Khatibah, 2011 (Lenaini, 2021).

Langkah pertama dalam metode penelitian ini adalah mengidentifikasi jurnal-jurnal yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Proses ini melibatkan pencarian di berbagai basis data, perpustakaan, dan sumber informasi lainnya. Peneliti juga dapat menggunakan pendekatan snowball sampling (Lenaini, 2021) yaitu dengan merujuk pada jurnal-jurnal yang telah ditemukan untuk menemukan jurnal-jurnal terkait tambahan.

Setelah jurnal-jurnal yang relevan telah diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data dari jurnal-jurnal tersebut. Proses pengumpulan data dilakukan melalui metode analisis dokumen, yang melibatkan membaca, memeriksa, dan mengkaji konten jurnal-jurnal yang telah diteliti. Peneliti dapat menggunakan teknik abstraksi dan sinopsis untuk merangkum informasi yang signifikan dari setiap jurnal yang diamati.

Selama proses pengumpulan data, peneliti harus mempertimbangkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini akan memastikan bahwa hanya jurnal-jurnal yang memenuhi kriteria penelitian yang dimasukkan dalam analisis. Selain itu, peneliti juga perlu mencatat catatan reflektif dan mencatat observasi penting yang muncul selama proses membaca jurnal.

Pada akhirnya, peneliti akan melakukan interpretasi data dan mengambil kesimpulan berdasarkan temuan dari jurnal-jurnal yang telah dianalisis. Interpretasi ini mencakup memahami implikasi, relevansi, dan kontribusi jurnal-jurnal tersebut terhadap topik penelitian. Selain itu, peneliti juga harus mempertimbangkan keterbatasan metode kualitatif yang digunakan, serta menjaga validitas dan kepercayaan data yang telah diperoleh. Dengan menggunakan metode kualitatif dan pendekatan analisis dokumen, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang jurnal-jurnal yang telah diteliti. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai perspektif, temuan, dan

kontribusi yang terkandung dalam jurnal-jurnal tersebut, sehingga memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Memahami Konsep Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Darto, 2013) pemimpin transformasional adalah mereka yang memberikan perhatian individual dan rangsangan intelektual, serta memiliki karisma. Pemimpin transformasional memiliki potensi besar dalam memperbaharui lembaga yang sedang mengalami kemunduran dan membantu individu menemukan makna dan kebahagiaan dalam pekerjaan mereka. Namun, pemimpin juga dapat menjadi berbahaya jika tujuan dan nilai-nilainya bertentangan dengan prinsip dasar lembaga atau organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional mampu mengarahkan organisasi menuju kinerja yang tinggi dalam situasi di mana ada tuntutan perubahan dan inovasi.

Kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang mengubah nilai-nilai individu sehingga mereka menjadi pendukung visi dan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas kepada bawahan atau pengikutnya mengenai tujuan organisasi, sehingga mereka dapat mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi. (Isnaini, 2022)

Dalam teori Bass, Yukl, yang dikutip dalam (Iqbal, 2021), kepemimpinan transformasional adalah situasi di mana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghargaan terhadap pemimpin tersebut. Mereka juga termotivasi untuk melakukan lebih dari yang sebelumnya diharapkan dari mereka.

Menurut Senge, 2009 Kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan "organisasi pembelajaran", yang merupakan istilah yang mengacu pada organisasi di mana orang-orang bersedia mengembangkan kemampuan mereka untuk menciptakan hasil yang mereka inginkan, di mana berbagai bentuk pemikiran dipelihara, di mana orang belajar bagaimana bekerja sebagai tim, dan di mana asumsi-asumsi ditetapkan secara bebas (Mlinarević et al., 2022)

Dari paparan teori di atas bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi, memotivasi, dan mengubah anggota organisasi agar mencapai potensi maksimal dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang memiliki visi yang jelas, integritas yang tinggi, serta kemampuan untuk mengarahkan dan menggerakkan orang lain secara positif. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, kreativitas, dan perkembangan individu dalam organisasi.

Menyingkap Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Hafsari (2020, hlm. 489) di kutip oleh (Mlinarević et al., 2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai 'proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah atau tindakan menuju tujuan bersama'. Empat tahap perubahan organisasi di bawah karakteristik kepemimpinan transformasional:

1. Untuk melaksanakan perubahan, diperlukan argumentasi yang meyakinkan.
2. Mendorong visi bersama.
3. Perubahan membutuhkan kepemimpinan.
4. Perubahan perlu diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari.

Dalam penelitian sebelumnya mengatakan bahwa pemimpin yang bertransformasi lebih mengutamakan revitalisasi para pengikut dan organisasi secara menyeluruh daripada memberikan instruksi yang bersifat otoriter. Mereka berperan sebagai mentor yang siap mendengarkan aspirasi bawahan mereka. Para pemimpin bertransformasi fokus pada cara memperbaharui institusi mereka, baik di tingkat organisasi maupun negara. Secara lebih rinci, ada beberapa ciri-ciri pemimpin yang bertransformasi:

- a. Pertama, mereka memiliki karisma
- b. Kedua, mereka selalu memberikan rangsangan intelektual. Ini berarti mereka membantu dan mendorong pengikut mereka untuk memahami berbagai masalah dan mencari solusinya.
- c. Ketiga, pemimpin yang bertransformasi peduli terhadap setiap individu pengikutnya. Mereka memberikan dorongan, perhatian, dan dukungan untuk membantu pengikut mereka mencapai yang terbaik.
- d. Keempat, pemimpin bertransformasi memberikan motivasi yang menginspirasi pengikut mereka melalui komunikasi efektif, termasuk penggunaan simbol-simbol bukan hanya kata-kata.
- e. Kelima, mereka berusaha meningkatkan kapasitas pengikut mereka agar mandiri dan tidak selalu bergantung pada pemimpin.
- f. Keenam, pemimpin bertransformasi memberikan contoh melalui tindakan, bukan hanya kata-kata. Mereka menunjukkan teladan kepada pengikut mereka dengan lebih banyak bekerja daripada berbicara tanpa tindakan konkret. (Iqbal, 2021)

Sementara menurut (Assingily & Mesiono, 2019), terdapat beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) Memiliki visi yang luas.
- 2) Pemimpin berperan sebagai penggerak perubahan.

- 3) Siap menghadapi risiko dari setiap keputusan yang telah dipertimbangkan secara matang.
- 4) Mendorong kesadaran bersama mengenai pentingnya mencapai tujuan organisasi.
- 5) Mempercayai kemampuan dan potensi anggota tim.
- 6) Fleksibel dan terbuka terhadap perkembangan dan pengalaman baru.
- 7) Mengutamakan motivasi intrinsik daripada ekstrinsik.
- 8) Pemimpin dan anggota tim siap untuk berkorban demi kepentingan bersama (organisasi).
- 9) Pemimpin membimbing perilaku anggota tim agar sesuai dengan budaya dan pengembangan nilai-nilai inti dari organisasi.

Dari pandangan di atas bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk dan mempengaruhi pengikut. Pemimpin transformasional memiliki karisma, memberikan rangsangan intelektual, dan peduli terhadap individu pengikut. Mereka juga memberikan motivasi inspirasional dan menjadi teladan melalui tindakan nyata. Karakteristik kepemimpinan transformasional meliputi memiliki visi luas, menjadi penggerak perubahan, dan siap menghadapi risiko. Pemimpin transformasional mempercayai potensi anggota tim dan membimbing perilaku sesuai dengan nilai-nilai inti organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja inspiratif, memotivasi pengikut, dan mendorong perubahan yang signifikan. Melalui ciri-ciri tersebut, pemimpin transformasional mampu membawa perubahan yang positif dalam mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kualitas organisasi.

Memahami Konsep Pengembangan Madrasah

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002, pengembangan merujuk kepada kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada, atau menciptakan teknologi baru. Pengembangan juga mencakup pertumbuhan, perubahan bertahap, dan evolusi secara umum. Dalam pandangan Seels & Richey, pengembangan berarti proses menerjemahkan atau mengimplementasikan rancangan menjadi bentuk fisik yang sesuai. Secara khusus, pengembangan melibatkan proses pembuatan bahan-bahan pembelajaran. Pendapat Tessmer dan Richey menyatakan bahwa pengembangan tidak hanya fokus pada analisis kebutuhan, tetapi juga Pendapat Tessmer dan Richey menyatakan bahwa pengembangan tidak hanya fokus pada analisis kebutuhan, tetapi juga melibatkan tahapan perencanaan, desain, implementasi, dan evaluasi bahan-bahan pembelajaran. (Shofani, 2021)

Dalam Undang-Undang tersebut, pengembangan di Indonesia dimaksudkan untuk memanfaatkan pengetahuan dan teori yang terbukti kebenarannya guna meningkatkan penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada atau menghasilkan teknologi baru. Hal ini dapat berarti pengembangan produk, proses, atau aplikasi baru yang didasarkan pada penelitian dan inovasi ilmiah. Secara umum, pengembangan juga mencerminkan pola pertumbuhan, perubahan secara perlahan, dan perubahan yang bertahap. Dalam konteks pengembangan bahan pembelajaran, hal ini berarti proses menyusun, mengubah, dan meningkatkan materi, metode, dan strategi pembelajaran secara berkelanjutan.

Dengan demikian, pengembangan madrasah secara langsung berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan agama dan pendidikan umum yang diberikan kepada siswa. Madrasah yang berkembang dengan baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, menghasilkan siswa yang berprestasi, serta menghasilkan lulusan yang memiliki moralitas dan etika yang tinggi.

Meningkatkan Motivasi Guru dan Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi guru dan karyawan dalam konteks pengembangan madrasah. Para pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memberikan visi yang jelas kepada anggota madrasah. (Ghufroon & Eliyanto, 2020) Kepemimpinan transformasional dijelaskan sebagai jenis kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai kinerja yang lebih baik daripada yang mereka harapkan sebelumnya. Mereka mampu mengkomunikasikan tujuan yang menarik dan memberikan arahan yang memotivasi guru dan karyawan untuk bekerja secara penuh semangat.

Dalam konteks pengembangan madrasah, Penelitian di lembaga pendidikan telah menunjukkan bahwa pemimpin transformasional berperan sebagai individu yang selalu membantu anggota atau staf dalam mengembangkan dan menjaga budaya sekolah yang kolaboratif dan profesional. Mereka juga membantu dalam pengembangan guru dan tenaga kependidikan, serta membantu mereka dalam menyelesaikan masalah secara efektif melalui kerjasama. (Harsoyo, 2022) Kepemimpinan transformasional mampu merangsang motivasi intrinsik para guru dan karyawan. Para pemimpin transformasional mendorong para guru untuk berinovasi, mengembangkan metode pengajaran yang kreatif, dan terus belajar untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Mereka juga mendorong karyawan untuk melihat diri mereka sebagai bagian penting dari proses pengembangan madrasah dan memberikan kontribusi yang berarti.

Dalam kesimpulannya, kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi guru dan karyawan dalam konteks pengembangan madrasah. Para pemimpin transformasional mampu menginspirasi,

memberikan visi yang jelas, dan komunikasi yang memotivasi, sehingga mendorong guru dan karyawan untuk bekerja dengan semangat penuh.

Membangun Budaya Organisasi Positif melalui Kepemimpinan Transformasional

Definisi budaya organisasi menurut Hofstede (1980) yang dikutip dari (Slahanti & Setyowati, 2022) adalah kumpulan nilai, persepsi, pola pikir, dan simbol yang diekspresikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam pembangunan budaya organisasi yang positif di madrasah. Dalam penelitian (Hendra Kasman, 2023) Peran kepemimpinan transformasional dalam membentuk budaya organisasi yang berkelanjutan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada kinerja karyawan, kesejahteraan karyawan, komitmen organisasional, pengurangan perilaku negatif, dan aspek-aspek penting lainnya dalam menciptakan budaya organisasi yang berkelanjutan. Penelitian-penelitian lain yang berkaitan dengan kepemimpinan positif, kepemimpinan pelayanan, kepemimpinan etis, dan humor pemimpin juga memberikan wawasan tambahan tentang bagaimana aspek-aspek tersebut dapat berperan dalam membangun budaya organisasi yang berkelanjutan.

Para pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, saling mendukung, dan mempromosikan kolaborasi antara anggota madrasah. Mereka mampu membangun hubungan yang erat dengan para guru dan karyawan, serta menginspirasi mereka untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan pengembangan madrasah. Dalam membangun budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan memiliki keunggulan prima (*superleadership*) dan kemampuan dalam mengelola keberagaman budaya (*multicultural leadership*), sehingga mampu bertahan, berkembang, dan tetap eksis dalam lingkungan yang sangat kompetitif. (Syafnan, 2016)

Dalam konteks pembangunan budaya organisasi yang positif, kepemimpinan transformasional memperkuat komunikasi terbuka, menghargai ide-ide baru, dan memberikan pengakuan atas kontribusi individu. Hal ini menciptakan iklim kerja yang positif dan membangun rasa kepemilikan kolektif terhadap pengembangan madrasah. Budaya organisasi yang positif juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas para guru dan karyawan. (Slahanti & Setyowati, 2022).

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memiliki peran yang penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif di madrasah, dengan dampak yang luas pada kinerja individu, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kesinambungan budaya organisasi.

Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pengajaran melalui Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran di madrasah. Para pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas tentang pengembangan kurikulum yang relevan, metode pengajaran yang inovatif, dan pembelajaran yang berpusat pada siswa. Mereka mendorong para guru untuk mengembangkan kemampuan mereka secara berkelanjutan, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

Dalam konteks meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran, hasil penelitian (Rofik, n.d.) bahwa kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi proses penilaian dan umpan balik yang konstruktif. Pemimpin transformasional bekerja sama dengan para guru untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, memberikan bimbingan, dan memberikan dukungan dalam mengimplementasikan perubahan yang diperlukan. Penerapan kepemimpinan transformasional memiliki potensi yang besar dalam membangun komitmen yang tinggi dari guru terhadap kinerja mereka, sehingga dapat terjadi perubahan yang signifikan dalam konteks madrasah. Kepemimpinan transformasional juga mempermudah upaya percepatan pertumbuhan kapasitas guru dalam pengembangan diri mereka untuk secara positif merespons agenda reformasi madrasah.

Dalam kepemimpinan transformasional, dorongan terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengajaran menjadi fokus utama. Pemimpin transformasional mendorong pertumbuhan individual dan kolaborasi, menciptakan lingkungan di mana guru dapat tumbuh dan berkembang secara penuh potensinya.

Sesuai dari hasil penelitian (Sigit Baskoro Aji, 2020) penemuan mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Kepemimpinan transformasional juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran di madrasah. Para pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas tentang pengembangan kurikulum yang relevan, metode pengajaran yang inovatif, dan pembelajaran yang berpusat pada siswa. Mereka mendorong para guru untuk mengembangkan kemampuan mereka secara berkelanjutan, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

Dalam konteks meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran, hasil penelitian (Rofik, n.d.) bahwa kepemimpinan transformasional juga memfasilitasi proses penilaian dan umpan balik yang konstruktif. Pemimpin transformasional bekerja sama dengan para guru untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, memberikan bimbingan, dan memberikan dukungan dalam mengimplementasikan perubahan yang diperlukan. Penerapan kepemimpinan transformasional memiliki potensi yang besar dalam membangun komitmen yang tinggi dari guru terhadap

kinerja mereka, sehingga dapat terjadi perubahan yang signifikan dalam konteks madrasah. Kepemimpinan transformasional juga mempermudah upaya percepatan pertumbuhan kapasitas guru dalam pengembangan diri mereka untuk secara positif merespons agenda reformasi madrasah.

Dalam kepemimpinan transformasional, dorongan terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pengajaran menjadi fokus utama. Pemimpin transformasional mendorong pertumbuhan individual dan kolaborasi, menciptakan lingkungan di mana guru dapat tumbuh dan berkembang secara penuh potensinya.

Sesuai dari hasil penelitian (Sigit Baskoro Aji, 2020) penemuan mengenai peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Kepemimpinan Transformasional yang Relevan dalam Pengembangan Madrasah

Dalam penelitian (Leithwood & Jantzi, 2000) yang dilakukan dengan menggunakan survei dan melibatkan 1.762 guru dan 9.941 siswa dari satu distrik sekolah besar, ditemukan temuan yang kuat dan signifikan yang mengindikasikan adanya efek positif dari jenis kepemimpinan transformasional terhadap kondisi organisasi madrasah. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap pengembangan madrasah, terutama dalam peningkatan kualitas pendidikan dan inovasi kurikulum.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh (Harsoyo, 2022), Gagasan kepemimpinan transformasional dan implementasi praktisnya di dalam institusi akademik Islam dianggap perlu untuk diteruskan. Hal ini karena pendidikan Islam yang dipimpin secara lebih halus, tidak memandang bawahan sebagai pengikut yang harus takut dan patuh pada atasan, segan, dan harus menghormati sekalipun pemimpin salah dalam melaksanakan kebijakannya. Hal ini karena modernitas kehidupan manusia memerlukan kontrolnya.

Teori kepemimpinan transformasional ini telah mendapatkan banyak pengakuan dalam konteks pengembangan madrasah, karena dianggap efektif atau unggul (Komsiyah, 2016). Burns, yang dikutip dalam jurnal (Darto, 2013), bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikut bekerja sama untuk meningkatkan motivasi dan moral ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan mengajarkan semangat ideal dan prinsip-prinsip moral yang tinggi, seperti kesetaraan, kemandirian, keadilan, kemanusiaan, dan perdamaian, seorang pemimpin yang bertransformasi selalu bertujuan untuk meningkatkan kesadaran para pengikutnya.

Kepemimpinan ini didasarkan bukan hanya pada pertimbangan praktis atau teknis, tetapi juga pada nilai-nilai agama, sistemik, dan budaya, yang menjadi dasar

bagi inovasi dan kreativitas para pengikutnya. Tujuan utama dari kepemimpinan transformasional adalah mewujudkan visi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan transformasional dapat dipandang sebagai proses pengaruh yang terjadi pada tingkat mikro dan makro, mempengaruhi hubungan antar individu serta berupaya untuk mengubah sistem sosial dan memperbaiki institusi, masing-masing. Pada tingkat makro, kepemimpinan transformasional melibatkan aktivitas seperti mengekspresikan dan menengahi konflik kelompok. Meskipun konflik antar kelompok dapat memberikan kendala bagi organisasi, namun pada saat yang sama, konflik tersebut juga dapat digunakan sebagai motivasi untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah. Dalam mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin tidak hanya fokus pada tugas-tugas praktis atau rutin, tetapi juga berusaha untuk menginspirasi dan membimbing anggota kelompok menuju perubahan yang positif. Pemimpin transformasional memahami bahwa inovasi, kreativitas, dan perubahan yang berkelanjutan dapat dicapai dengan menerapkan nilai-nilai yang mendasari sistem dan budaya organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi, partisipasi aktif, dan komitmen yang tinggi di antara anggota kelompok dalam organisasi dan institusi pendidikan. Pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang memotivasi dan mengarahkan anggota kelompok menuju pencapaian tujuan organisasi secara holistik dan jangka panjang. (Iqbal, 2021).

Hal ini karena pendekatan ini memerlukan pengembangan visi yang menarik, memotivasi karyawan, membina kepercayaan dan komitmen, mendorong inovasi, dan membina lingkungan yang kondusif untuk pengembangan. Bahkan temuan ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan membimbing bawahannya dapat berkontribusi pada pengembangan budaya organisasi yang berkelanjutan. Studi ini memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih dalam kepemimpinan transformasional dalam konteks budaya organisasi yang berkelanjutan. (Hendra Kasman, 2023)

Temuan penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah. (Rofik, n.d.) Implikasinya adalah pentingnya memiliki pemimpin yang mampu menerapkan praktik kepemimpinan transformasional guna menciptakan perubahan positif dalam madrasah. Melalui kepemimpinan transformasional, madrasah dapat mencapai tujuan pengembangan yang lebih baik, memperbaiki kualitas pendidikan, dan mendorong inovasi dalam kurikulum, meramalkan dan mengimplementasikan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi, kepemimpinan transformasional

menekankan pentingnya setiap orang dari motivasi, moralitas, dan sikap mental organisasi. Intinya adalah belajar dan belajar lebih lanjut. Dalam komunitas belajar, para pemimpin dan setiap anggota mengembangkan kapasitas dan peran mereka untuk meramalkan dan mengimplementasikan perubahan-perubahan penting.

Kepemimpinan transformasional yang visioner, inspirasional, dan memberdayakan memiliki kemampuan untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi perubahan dan inovasi di madrasah. Pemimpin madrasah yang memiliki visi jangka panjang tentang tujuan pendidikan Islam mampu menginspirasi dan memberikan arah bagi pengembangan madrasah (Nastain, 2021). Mereka mampu mengkomunikasikan visi ini dengan jelas kepada semua stakeholder madrasah, termasuk staf, guru, dan siswa, sehingga dapat memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam upaya pengembangan (Sukino, 2016)

Kepemimpinan transformasional yang inspirasional juga memiliki peran penting dalam pengembangan madrasah. Penelitian yang dilakukan oleh (Assingkily & Mesiono, 2019). menemukan bahwa pemimpin yang mampu menerapkan transformasi atau perubahan melalui metode inspiratif, motivasional, dan desain memiliki cita-cita untuk membawa lembaga pendidikan ke ketinggian yang sebelumnya tidak terpikirkan. Bawahan pada dasarnya dan terutama terinspirasi oleh segala sesuatu yang ada pada pemimpin (transformasional).

Selain itu, kepemimpinan transformasional yang memberdayakan juga memainkan peran yang signifikan dalam pengembangan madrasah.(Fatoni, 2017)

Dengan demikian, temuan-temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki relevansi kepemimpinan transformasional dalam proses pengembangan madrasah. Oleh karena itu, pemimpin madrasah perlu mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional

Mengatasi Tantangan Pengembangan Madrasah dengan Kepemimpinan Transformasional

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membantu mengatasi tantangan dan permasalahan yang muncul dalam pengembangan madrasah. Penelitian yang dilakukan oleh (Sumarto, 2016) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mengatasi perubahan dan tantangan yang kompleks di lingkungan pendidikan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi perubahan, inovasi, dan peningkatan kualitas pendidikan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Isnaini, 2022) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membantu dalam mengatasi permasalahan/konflik yang muncul dalam pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Pemimpin yang inspirasional dan memberdayakan mampu mendorong staf dan guru untuk berpartisipasi aktif dalam

proses pengembangan madrasah dan mencari solusi kreatif untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Dalam konteks pengembangan madrasah, kepemimpinan transformasional dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengatasi tantangan dan permasalahan yang terkait dengan perubahan kurikulum, peningkatan kualitas pembelajaran, dan pengembangan program pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa. Penelitian yang dilakukan oleh (Syukriya, 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap pengembangan organisasi, pemimpin transformasional juga mampu menjadi panutan bagi bawahannya melalui penggunaan strategi inovatif, dorongan pertumbuhan kinerja pengikut, dan kemampuan untuk memberdayakan semua elemen di madrasah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. mampu mengatasi tantangan dan permasalahan yang muncul dalam pengembangan madrasah.

Dengan demikian, temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi dalam mengatasi tantangan dan permasalahan dalam pengembangan madrasah. Pemimpin madrasah perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional yang diperlukan untuk menghadapi dan mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam pengembangan madrasah (Addin et al., 2020)

Berdasarkan temuan dari beberapa penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mengatasi tantangan dan permasalahan yang muncul dalam pengembangan madrasah. Dengan demikian, temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi dalam mengatasi tantangan dan permasalahan dalam pengembangan madrasah.

Dampak Positif Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Guru di Madrasah

Berdasarkan literatur yang dianalisis, terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kinerja guru dan motivasi siswa di madrasah. Penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Riggio (2006) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kualitas pengajaran guru dan memotivasi siswa untuk mencapai hasil belajar yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional yang inspirasional mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk memberikan pengajaran yang lebih baik dan berinovasi dalam metode pembelajaran. Pemimpin yang mampu membangkitkan semangat dan memberikan arahan yang jelas kepada guru akan meningkatkan kualitas pengajaran di madrasah (Bass dan Riggio, 2006). Selain itu, kepemimpinan transformasional yang memberdayakan juga mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan program pembelajaran, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan motivasi mereka (Leithwood et al., 2004).

Dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap motivasi siswa juga telah terbukti dalam penelitian. Pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, memberikan perhatian individual kepada siswa, dan menciptakan iklim yang positif dan mendukung di madrasah akan meningkatkan motivasi siswa untuk belajar dan mencapai prestasi akademik yang lebih baik (Leithwood et al., 2004; Bass dan Riggio, 2006).

Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan motivasi siswa di madrasah. Pemimpin madrasah perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional yang efektif untuk menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, memberdayakan, dan memotivasi bagi guru dan siswa di madrasah (Avolio et al., 2009).

Peran Penting Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Madrasah

Temuan ini mendukung hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan pengembangan madrasah, terutama dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di madrasah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alfiani & Fauziah, 2020) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang visioner, inspirasional, dan memberdayakan memiliki dampak positif pada peningkatan kualitas pengajaran. Pemimpin yang mampu menggambarkan visi jangka panjang dan menginspirasi guru untuk berinovasi dalam metode pembelajaran dapat membantu meningkatkan efektivitas pengajaran di madrasah.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam menciptakan iklim belajar yang positif dan memotivasi bagi siswa. Studi yang dilakukan (Nadur, 2017) menemukan bahwa pemimpin yang inspirasional dan memberdayakan dapat meningkatkan motivasi siswa untuk belajar dan mencapai prestasi akademik yang lebih baik.

Dengan adanya temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang signifikan dengan pengembangan madrasah. Melalui kepemimpinan transformasional, madrasah dapat mengembangkan potensi guru dan siswa, meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta menciptakan iklim belajar yang kondusif. Oleh karena itu, pemimpin madrasah perlu mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional yang efektif dalam upaya pengembangan madrasah (Syadzili, 2019).

D. KESIMPULAN

Dalam pembahasan di atas menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran yang sangat penting dalam pengembangan madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap kondisi organisasi madrasah secara keseluruhan, termasuk peningkatan kualitas pendidikan dan inovasi dalam kurikulum.

Kepemimpinan transformasional memainkan peran yang krusial dalam pengembangan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memberdayakan, dan menciptakan iklim kerja yang mendukung perubahan dan inovasi. Dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran, kepemimpinan transformasional memfasilitasi penilaian dan umpan balik yang konstruktif serta mendorong pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam pengembangan madrasah berdampak positif pada kinerja guru, kesejahteraan karyawan, komitmen organisasional, dan pengurangan perilaku negatif. Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan kerja inklusif, saling mendukung, dan mempromosikan kolaborasi. Budaya organisasi yang positif juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas para guru dan karyawan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Pemimpin transformasional mendorong pertumbuhan individu dan kolaborasi serta memainkan peran dalam percepatan pertumbuhan kapasitas guru dalam pengembangan diri mereka.

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam pengembangan madrasah dengan menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, memberdayakan guru, dan memotivasi siswa. Pemimpin madrasah perlu mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional yang efektif dalam upaya pengembangan madrasah dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran.

Oleh karena itu, penting bagi pemimpin madrasah untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan transformasional yang efektif. Dengan melakukan hal ini, pemimpin madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif, memberdayakan, dan memotivasi bagi guru dan siswa di madrasah. Hal ini berkontribusi pada pengembangan madrasah secara keseluruhan, termasuk meningkatkan kualitas pendidikan, mengatasi tantangan dan permasalahan, serta meningkatkan kinerja guru dan motivasi siswa.

REFERENSI

- Addin, F. N., Bintang Kejora, M. T., & Kosim, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Alfiani, M. M., & Fauziyah, Y. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Islamika*, 2(1), 1–19. <https://doi.org/10.36088/islamika.v2i1.403>
- Assingily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147–168. <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-09>
- Cenčič, M. (2017). To what Extent Do School Leaders in Slovenia Understand Physical School Environments as a Learning Factor? *Center for Educational Policy Studies Journal*, 7(2), 141–162. <https://doi.org/10.26529/cepsj.174>
- Darto, M. (2013). Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Perubahan Organisasi di Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, 9(3), 239–264. <http://samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/122/120>
- Fatoni, M. (2017). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(02), 168. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v3i02.1787>
- Ghufron, M., & Eliyanto, E. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo. *Ar-Rihlah: Jurnal Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam*, 5(1), 1–24. <https://doi.org/10.33507/ar-rihlah.v5i1.199>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic ...*, 3(2), 247–262. <https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem/article/view/112%0Ahttps://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem/article/download/112/62>
- Hendra Kasman. (2023). *Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Berkelanjutan (Systematic Literature Review)*. 7, 4482–4490. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/6860/5710/12976>
- 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>
- Isnaini, L. (2022). Jurnal prajaiswara. *Penerapan Pancasila sebagai Sistem Etika Bangsa*

indonesia, 0(1), 20–28.

- Komsiyah, I. (2016). Kepemimpinan Transformatif Perkembangan dan Implementasinya pada Lembaga Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 293–316. <https://doi.org/10.21274/taalum.2016.4.2.293-316>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Mlinarević, V., Zec, R. T., & Cvjetičanin, A. (2022). A Model of Transformational Leadership in the Organisational Culture of Preschool Institution. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 12(3), 103–126. <https://doi.org/10.26529/cepsj.1159>
- Nadur, E. S. (2017). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Membentuk Budaya Sekolah pada Konteks Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Penelitian.*, 21(1), 48–61.
- Nastain, N. (2021). Persinggungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.21009/jmp.v10i1.21950>
- Rofik, C. (n.d.). *PENDIDIKAN MADRASAH Chaerul Rofik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto A . PENDAHULUAN Beberapa tahun terakhir , upaya pembenahan dan penyempurnaan kinerja organisasi , khususnya organisasi sekolah menjadi sesuatu hal yang sangat penting untuk.* 203–226.
- Shofani, A. (2021). *Pengembangan Tahsin Al Qur'an secara Virtual pada Siswa MI Shirothol Mustaqim Dawuhan.* 7(2), 395–407.
- Sigit Baskoro Aji. (2020). Tesis: Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smp Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo. *jurnal*, 21(1), 1–9.
- Slahanti, M., & Setyowati, A. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dalam Budaya Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 23(2), 108–119. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v23i2.16119>
- Sukino, A. (2016). Kepemimpinan Transformatif Dalam Pengembangan Manajemen Madrasah Berorientasi Mutu. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1), 81–100. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v3i1.10>

- Sumarto, S. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Di Provinsi Jambi: Studi Multi Kasus Pada Man Olak Kemang Kota Jambi, Man Pulau Temiang Kabupaten Tebo, Dan Man 2 Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 19(2), 245–259. <https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n2a10>
- Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 55–81. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.498>
- Syafnan, S. (2016). Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan. *Ta'dib*, 18(2), 133–147. <https://doi.org/10.31958/jt.v13i1.177>
- Syukriya, A. (2022). Tesis: *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Kasus Di Sd Muhammadiyah 4 Kota Malang)*. 1–23. <http://etheses.uin-malang.ac.id/45761/1/18710024.pdf>