

## IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Muhamad Luqman Nuryana\*<sup>1</sup>, Mulyawan Safwandi Nurgraha<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Corresponding author: muhamadluqman96@gmail.com

### Submission Track:

Submission : 20-09-2024

Accept Submission : 19-10-2024

Available Online : 28-10-2024

Copyright @ 2024 Author



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

### Abstract

*In the era of globalization and modernization, Islamic educational institutions such as madrasahs face significant challenges in enhancing graduate quality to ensure their competitiveness. Transformational leadership, recognized for its ability to inspire and empower staff, has become an essential approach for creating a dynamic and progressive educational environment. This study aims to answer the question of how transformational leadership practices of madrasah principals can improve graduate quality. Using a descriptive qualitative research method, this study examines the four main components of transformational leadership, as proposed by Bernard M. Bass: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Findings from Madrasah Aliyah Al-Jawami reveal that the madrasah principal plays a crucial role in inspiring and motivating both teachers and students through exemplary behavior, empowerment, and inclusive communication. The impact of this transformational leadership is evident in the improved quality of graduates, both academically and in non-academic skills, preparing them for challenges beyond school. These findings suggest that implementing transformational leadership can be an effective strategy for enhancing educational quality in Islamic institutions.*

**Keywords: Leadership; Transformational; Graduate Quality**

### Abstrak

Dalam era globalisasi dan modernisasi, lembaga pendidikan Islam seperti madrasah menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan mutu lulusan agar siap bersaing secara baik. Kepemimpinan transformasional, yang dikenal mampu menginspirasi dan memberdayakan staf, menjadi pendekatan penting untuk

menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan bagaimana praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah dapat meningkatkan kualitas lulusan? Dengan metode penelitian kualitatif deskriptif, penelitian ini mengkaji empat komponen utama kepemimpinan transformasional: pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual yang dikemukakan oleh Bernard M. Bass. Hasil penelitian di Madrasah Aliyah Al-Jawami menunjukkan bahwa kepala madrasah memainkan peran penting dalam menginspirasi dan memotivasi guru serta siswa melalui keteladanan, pemberdayaan, dan komunikasi yang inklusif. Dampak kepemimpinan transformasional ini terlihat pada peningkatan mutu lulusan, baik secara akademis maupun dalam keterampilan non-akademik, yang mempersiapkan mereka menghadapi tantangan di luar sekolah. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan islam.

**Kata Kunci: Kepemimpinan; Transformasional; Mulu Lulusan;**

#### **A. PENDAHULUAN.**

Dalam era globalisasi dan modernisasi, tantangan di dunia pendidikan semakin kompleks dan memerlukan pendekatan yang inovatif untuk memastikan kualitas pendidikan yang tinggi.<sup>1</sup> Salah satu pendekatan yang semakin mendapatkan perhatian adalah kepemimpinan transformasional, terutama dalam konteks lembaga pendidikan seperti madrasah. Kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi staf untuk mencapai potensi maksimal mereka, dianggap sebagai kunci penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan responsif terhadap perubahan.<sup>2</sup>

Berdasarkan pengertian yang disebutkan oleh Soejorno Soekamto sebagaimana dikutip oleh luthfi, kepemimpinan ialah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bertingkah laku seperti yang ia kehendaki<sup>2</sup>, Jadi kepemimpinan adalah Kemampuan yang dimiliki seseorang yakni pemimpin untuk berani mengambil suatu keputusan yang bijak yang kemudian keputusan itu dipengaruhi kepada orang lain yang dalam hal ini adalah bawahan-bawahannya sehingga bawahannya tadi siap melaksanakan apa yang ia intruksikan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Ulya, J., & Ikhwan, A. (2024). Peran Kyai dalam Pengelolaan Pesantren DiEra Global. *Jurnal Pendidikan Nusantara*, 3(1), 27–40. Hadi, A., Az-Zahra, F., & Salsabila, N. (2023). Strategi Organisasi Pendidikan di Tingkat Sekolah Menengah dalam Menghadapi Tantangan Global. *Protasis: Jurnal Bahasa, Sastra, Budaya, Dan Pengajarannya*, 2(1), 178–189.

<sup>2</sup> Erman, N., & Winarno, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis DiEra Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.

<sup>3</sup> Saifuddin, M., (2019) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SARANA PRASARANA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM DARUSSAâ€™ADAH

Kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978 yang kemudian dikembangkan oleh Bernard M. Bass.<sup>4</sup> Kepemimpinan ini melibatkan empat komponen utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*).<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

Kepala madrasah yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada administrasi dan manajemen rutin, tetapi juga berusaha menginspirasi dan memotivasi semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan.<sup>7</sup> Mereka mengedepankan visi yang jelas tentang masa depan madrasah dan bekerja untuk memberdayakan guru, siswa, serta komunitas sekolah agar dapat mencapai visi tersebut.

Mutu lulusan madrasah sering kali menjadi perhatian utama dalam evaluasi pendidikan. Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, lulusan madrasah dituntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan, mulai dari pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi guru, hingga penguatan karakter siswa. Dengan mengadopsi gaya kepemimpinan yang transformasional, kepala madrasah dapat mendorong perbaikan yang berkelanjutan dalam proses pembelajaran, sehingga lulusan yang dihasilkan dapat bersaing di tingkat lokal maupun global.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa praktek kepemimpinan transformasional terbukti mampu membawa perubahan terhadap lembaga yang

---

GUBUGKLAKAH MALANG. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 54-69. <https://doi.org/10.32478/leadership.v1i1.314>

<sup>4</sup> Hidayah, F., & Khoiri, N. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN INOVASI DAN WORK CULTURE DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 9(01), 29–35. <https://doi.org/10.54892/jmpialidah.v9i01.340> Serang, S., Tamanyira, Y., Maknun, M., & Indriani, I. (2024). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja Organisasi Di Era Pandemi. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 448–456.

<sup>5</sup> Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112> Iqbal, M. (2021). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SEKOLAH/MADRASAH. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN*, 10(3). <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187> Bakhtiar, B. (2019). KATEGORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL. *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 11(1), 38–47.

<sup>6</sup> Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>.

<sup>7</sup> Dahirin, D. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 4(2), 371–387.

dipimpinnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ari Prayoga, dkk (2019)<sup>8</sup> yang berjudul Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungor. Hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa dari keempat konsep model kepemimpinan transformatif yaitu: *Idealized influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *Individualized concideration or individualized attention* (pertimbangan individu) kepala MA Ma'arif Cilageni Kadungora sudah mengimplementasikan kepemimpinan Transformatifnya dengan baik. Implementasi kepemimpinan transformatif kepala madrasah dalam menjalankan roda organisasi sangat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi akan terciptanya pengikut bertambah banyak, lebih komitmen, kinerja meningkat dan terciptanya team yang solid, muncul ide-ide yang kreatif dan inovatif serta dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah akan efektif dan efisien.

Dari latar belakang tersebut, maka perlu adanya kajian mendalam mengenai implementasi kepemimpinan transformatif pada pada sekolah yang berbasis keagamaan. Lembaga yang diteliti dalam penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Al-Jawami. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara dalam bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh kepala MA Al-Jawami dalam meningkatkan mutu lulusan.

## B. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu pendekatan mendasar yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena secara apa adanya. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan serta menggambarkan fenomena yang ada yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia.<sup>9</sup> Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode penelitian berlandaskan pada paradigma interpretatif dan konstruktif, memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang dinamis, kompleks dan penuh dengan makna.<sup>10</sup>

Peneliti menggunakan metode ini agar bisa menganalisis objek secara mendalam dengan melakukan observasi di MA Al-Jawami, wawancara dilakukan dengan Kepala Madrasah sebagai informan kunci, guru, siswa dengan menggunakan teknik *snowball sampling*, dimana kepala madrasah merekomendasikan guru berikut siswa lulusan MA Al-Jawami untuk menjadi informan dan dokumentasi sebagai pengumpulan data. Kemudian dialisis

---

<sup>8</sup> Prayoga, A., Muharomah, R., & Sutarti, S. (2019). Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 15(1), 33-44.

<sup>9</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 2013), 215

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 236.

menggunakan teknik model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan. Proses selanjutnya peneliti melakukan uji kredibilitas data menggunakan triangulasi. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Al-Jawami Cileunyi Bandung.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Implementasi Kepemimpinan Transformasional di MA Al-Jawami

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. diperoleh data tentang kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu lulusan di MA Al-Jawami yang ditinjau dari aspek pengaruh ideal (*idealized influence*) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), pertimbangan individu (*individualized consideration*), peningkatan mutu lulusan (*quality of graduates*). Deskripsi beberapa hal tersebut, diantaranya:

Pengaruh Ideal (Idealized Influence). Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepala madrasah di MA Al-Jawami telah berhasil menerapkan pengaruh ideal sebagai bagian dari gaya kepemimpinan transformasionalnya. Kepala madrasah secara konsisten memperlihatkan keteladanan melalui disiplin dan dedikasinya dalam kegiatan sehari-hari, yang memberikan inspirasi bagi guru, staf, dan siswa. Melalui observasi, terlihat bahwa kepala madrasah berupaya menjadi panutan dengan datang lebih awal daripada guru, berinteraksi positif dengan siswa, dan secara aktif terlibat dalam berbagai kegiatan madrasah, baik di dalam maupun di luar kelas. Pendekatan ini memperkuat rasa tanggung jawab dan dedikasi di antara komunitas madrasah, menciptakan suasana belajar yang positif, serta membangun hubungan yang mendukung proses pendidikan.

Wawancara dengan guru dan staf menunjukkan bahwa mereka menganggap kepala madrasah sebagai figur teladan yang baik, dihormati, dan memiliki komitmen tinggi terhadap visi madrasah. Tidak hanya dari sisi kedisiplinan dan keterlibatan, tetapi juga melalui keterbukaan dan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Kepala madrasah tidak sekadar menunjukkan kepemimpinan yang terstruktur, tetapi juga membangun semangat kolaboratif dalam madrasah. Sikap terbuka kepala madrasah dalam menerima masukan serta keinginannya untuk melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, menciptakan iklim kerja yang inklusif dan kolektif, serta mendorong semua pihak untuk berperan dalam pencapaian tujuan madrasah.

Meskipun tidak ada jadwal pertemuan rutin formal, kepala madrasah secara aktif mengadakan pertemuan informal untuk membahas tantangan yang dihadapi madrasah. Dalam pertemuan ini, kepala madrasah responsif terhadap masalah yang dihadapi, memberikan arahan yang jelas, dan memperlihatkan sikap optimis dalam mencari solusi. Melalui pendekatan partisipatif ini, guru merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan lebih bersemangat untuk berkontribusi. Kepala madrasah juga senantiasa memberikan motivasi dan

inspirasi yang tidak hanya memperkuat rasa percaya antara guru dan pemimpin, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kolektif dan mendukung. Dengan demikian, pengaruh ideal yang diterapkan kepala madrasah berhasil menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan produktif, sehingga berkontribusi langsung pada kemajuan dan perkembangan madrasah. Hal ini sependapat dengan teorinya Bernard M Bass yang menyatakan bahwa Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menjadi panutan bagi pengikut mereka, dikagumi, dihormati, dan dipercaya.<sup>11</sup>

Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation). Berdasarkan penelitian yang di lakukan menunjukkan bahwa kepala madrasah di MA Al-Jawami mempraktikkan aspek motivasi inspirasional secara efektif untuk meningkatkan semangat dan inovasi di kalangan guru, staf, dan siswa. Dalam berbagai kegiatan resmi seperti rapat, kepala madrasah selalu mengkomunikasikan visi dan misi madrasah dengan jelas. Ia mendorong semua pihak untuk terus mengingat tujuan bersama, termasuk melalui penempatan papan visi-misi di ruang-ruang strategis seperti kelas dan ruang guru. Langkah-langkah ini membangun rasa memiliki terhadap madrasah di antara para guru dan staf, yang didukung pula dengan dorongan kepala madrasah untuk berinovasi dan berpikir kreatif dalam mengajar dan mengelola kelas.

Keterlibatan kepala madrasah tampak melalui dukungan nyata yang diberikan untuk ide-ide inovatif dari para guru, termasuk dalam penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung proses pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, kepala madrasah mengapresiasi prestasi guru dan siswa, misalnya melalui pujian atau pengakuan terbuka terhadap disiplin dan pencapaian mereka. Penghargaan yang diberikan memperkuat semangat kerja dan membuat suasana akademik lebih kondusif. Sikap positif ini mengembangkan budaya penghargaan yang lebih luas di kalangan warga madrasah, di mana pencapaian diakui dan diperhatikan.

Selain itu, kepala madrasah memastikan semua pihak memiliki dukungan yang cukup untuk menghadapi tantangan akademik. Melalui forum diskusi dan evaluasi, kepala madrasah memberikan arahan yang relevan serta memastikan proses pembelajaran selaras dengan perkembangan zaman. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan optimisme tetapi juga mempererat keterlibatan guru, staf, dan siswa dalam mencapai visi bersama. Dengan konsistensi kepala madrasah dalam memotivasi dan mengarahkan, lingkungan pendidikan di MA Al-Jawami berkembang menjadi tempat yang lebih inklusif dan bersemangat, di mana semua pihak termotivasi untuk berkontribusi terhadap mutu pendidikan. Di mana ini sejalan dengan teorinya Bernard M Bass yang mengemukakan bahwa Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka, agar memiliki semangat tim, antusiasme dan optimisme.

---

<sup>11</sup> Rahmansyah, R. (2021, August). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah. *In Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (Vol. 3, pp. 43-48).

Pemimpin mengartikulasikan visi dan harapan yang menarik dari masa depan, dan menginginkan pengikut terlibat serta berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama.<sup>12</sup>

Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di MA Al-Jawami memainkan peran krusial dalam mendorong kreativitas dan inovasi melalui pendekatan yang memberi ruang bagi guru untuk mengembangkan metode pembelajaran baru. Dalam hal ini, kepala madrasah berperan aktif, baik melalui dukungan nyata seperti penyediaan peralatan ekstrakurikuler yang memadai maupun melalui bimbingan dan pengawasan rutin terhadap aktivitas pengajaran di kelas. Kepala madrasah juga mengadakan forum non-formal yang memberikan kesempatan bagi guru untuk berdiskusi dan mengemukakan ide-ide kreatif yang kemudian difasilitasi dalam pengembangan pembelajaran. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah memberikan motivasi konsisten kepada guru untuk berpikir kritis dan memiliki kebebasan dalam berinovasi tanpa khawatir akan intervensi yang berlebihan, sehingga tercipta suasana kondusif yang memungkinkan eksperimen dalam metode pembelajaran.

Lebih lanjut, keterlibatan kepala madrasah tidak hanya sebatas pembinaan dan pengawasan, tetapi juga dalam membangun komunikasi yang terbuka dan kolaboratif di lingkungan madrasah. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah secara rutin menginisiasi diskusi informal di ruang guru dan berinteraksi langsung dengan staf untuk menciptakan suasana dialog yang sehat. Pendekatan ini menguatkan hubungan kerja sama di antara semua pihak dan membuka ruang bagi guru untuk turut terlibat dalam mencari solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepala madrasah memiliki komitmen kuat dalam mengajak semua elemen madrasah—guru, staf, dan siswa—untuk berpartisipasi aktif dalam musyawarah yang didasarkan pada pendekatan kekeluargaan. Hal ini memungkinkan setiap individu merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung inovasi berkelanjutan.

Kombinasi dari pendekatan ini membentuk iklim kolaboratif yang produktif, di mana guru dapat berkembang secara profesional dan memiliki keterlibatan penuh dalam mencapai visi dan misi madrasah. Dengan cara ini, kepala madrasah mampu mengembangkan pola kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif, yang tidak hanya memperkuat komitmen guru tetapi juga meningkatkan kemampuan mereka dalam memberikan pengajaran yang kreatif dan relevan bagi siswa. Hal ini sejalan dengan teorinya Bernard M Bass yang berpendapat bahwa pemimpin transformasional berupaya menstimulus pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif, membongkar ulang masalah dan

---

<sup>12</sup> Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262.

mendekatinya dengan cara yang baru.<sup>13</sup> Tidak ada kritik publik kesalahan anggota individu. Ide-ide baru dan solusi masalah kreatif yang diminta dari para pengikut. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik di depan publik karena hal itu berbeda dari ide para pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin membuat orang lain melihat masalah dari berbagai sudut pandang.

Pertimbangan Individu (Individualized Consideration). Hasil penelitian dalam aspek mengenai praktik pertimbangan individu (individualized consideration) oleh kepala madrasah di MA Al-Jawami, menunjukkan bahwa kepala madrasah memainkan peran aktif dalam mendukung pengembangan individu baik bagi guru maupun siswa. Berdasarkan pengamatan, kepala madrasah tidak hanya mengelola evaluasi proses pembelajaran secara umum tetapi juga memberikan perhatian khusus pada kebutuhan spesifik guru dan siswa. Ia melakukan pemantauan langsung untuk memastikan setiap guru dan siswa mendapatkan dukungan sesuai dengan kebutuhan mereka. Hal ini tampak dalam cara kepala madrasah mengatur jadwal pembelajaran dengan tertib dan menyediakan sarana pendukung, termasuk fasilitas kegiatan ekstrakurikuler, yang dapat memperkaya proses belajar mengajar. Lingkungan madrasah yang kondusif dan responsif ini merupakan hasil dari komitmen kepala madrasah dalam menciptakan pengalaman pendidikan yang holistik dan adaptif terhadap kebutuhan setiap individu.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan sebagai manajer yang peduli, yang berinteraksi secara aktif dengan seluruh komponen madrasah untuk memahami kebutuhan mereka. Kepala madrasah melakukan supervisi kelas secara teratur dan mendengarkan langsung kebutuhan guru untuk mendukung proses pengajaran. Ia juga memberikan dorongan kepada guru melalui program pengembangan profesional, seperti ikut serta dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru dalam pengajaran. Melalui pendekatan ini, kepala madrasah menciptakan budaya kerja yang mendorong inovasi, pengembangan diri, dan peningkatan kualitas pengajaran, sambil memastikan bahwa lingkungan kerja madrasah kondusif bagi perkembangan pribadi dan profesional semua pihak yang terlibat.

Pengamatan lebih lanjut menunjukkan bahwa kepala madrasah juga memberikan kesempatan bagi para guru untuk mengikuti pelatihan dan program mentoring. Dalam supervisi kelas IX, misalnya, kepala madrasah tidak hanya mengawasi tetapi juga melakukan diskusi kecil dan memberikan bimbingan langsung untuk membantu guru meningkatkan keterampilan mengajar mereka. Kepedulian serupa diberikan pada staf Tata Usaha (TU), di mana kepala madrasah melakukan pembinaan administrasi, menunjukkan perhatian yang menyeluruh

---

<sup>13</sup> Indrayani, E., Oktarina, N., & Rokhman, F. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di PAUD Kusuma Indonesia Kaloran Temanggung. *Public Service and Governance Journal*, 5(2), 192-203.



terhadap operasional madrasah. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepala madrasah secara rutin mengadakan diskusi untuk mengevaluasi perkembangan profesional para guru dan mendukung mereka untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama (Kemenag), memanfaatkan sumber daya eksternal untuk lebih mengoptimalkan pengembangan tenaga pendidik.

Selain dukungan untuk guru dan staf, kepala madrasah sangat menekankan pada pengembangan siswa dengan mendorong keterlibatan mereka dalam kegiatan ekstrakurikuler yang sesuai dengan minat dan bakat masing-masing. Program-program ini disusun dengan dukungan guru Bimbingan Konseling (BK) untuk membina keterampilan non-akademik siswa, memberikan peluang bagi siswa untuk mengembangkan diri secara lebih menyeluruh dan mempersiapkan mereka menghadapi tantangan di masa depan. Hal ini juga dikemukakan oleh Bernard M Bass dalam teori kepemimpinan transformasional yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memosisikan dirinya sebagai pelatih atau mentor untuk pencapaian dan tumbuh kembang potensi pengikutnya. Pemimpin memberikan peluang belajar baru dengan iklim yang mendukung. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan perbedaan individu dengan meningkatkan interaksi dengan pengikut secara personal dan melihat individu sebagai pribadi yang utuh bukan hanya sebagai karyawan.<sup>14</sup> Pemimpin mendelegasikan tugas sebagai sarana untuk berkembang potensi pengikutnya. Tugas yang didelegasikan dipantau untuk melihat apakah pengikut membutuhkan arahan atau dukungan tambahan dan untuk menilai kemajuannya. Dengan demikian pengikut tidak merasa mereka sedang diperiksa atau diawasi.<sup>15</sup>

## **2. Peningkatan Mutu Lulusan (Quality of Graduates).**

Dari hasil penelitian mengenai peningkatan mutu lulusan di Madrasah Aliyah (MA) Al-Jawami, terlihat bahwa kepala madrasah memainkan peran sentral dalam menyusun program-program pengembangan keterampilan non-akademik yang bertujuan memperkuat soft skills siswa. Misalnya, melalui arahan kepala madrasah, para guru didorong untuk melibatkan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti pramuka dan olahraga, yang menjadi wadah penting dalam membentuk karakter serta keterampilan sosial siswa. Kepala madrasah juga memanfaatkan komunikasi terbuka dengan para guru untuk memastikan bahwa mereka memahami visi pengembangan komprehensif siswa di luar akademik, membantu menciptakan pengalaman belajar yang seimbang antara aspek akademik dan pengembangan diri.

Selain itu, kepala madrasah mengambil langkah strategis dalam mempersiapkan siswa untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Observasi menunjukkan adanya inisiatif pembentukan tim khusus yang didedikasikan untuk pembinaan karir dan persiapan pasca-kelulusan, seperti

---

<sup>14</sup> Leader, T. A. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Dewan Kerja Pramuka Di Provinsi Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).

<sup>15</sup> (Harsoyo, R. 2022)

program Bimbingan Karir (BK). Upaya ini memperlihatkan komitmen kepala madrasah dalam mendukung siswa untuk menghadapi proses seleksi perguruan tinggi, sekaligus mempersiapkan mereka untuk tantangan dunia kerja. Program ekstrakurikuler yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja juga menjadi salah satu cara kepala madrasah untuk memberikan nilai tambah bagi siswa, memastikan bahwa mereka dibekali keterampilan praktis dan wawasan yang mendukung transisi mereka ke jenjang pendidikan atau karier berikutnya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berkontribusi pada peningkatan motivasi dan keterlibatan siswa dalam berbagai program persiapan pasca-kelulusan. Kepala madrasah tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas akademik, tetapi juga aktif mendorong pelatihan keterampilan hidup yang dibutuhkan siswa untuk bersaing di luar dunia pendidikan formal. Langkah ini tercermin dari adanya musyawarah dan bimbingan antara kepala madrasah dengan para guru, yang bertujuan meningkatkan kualitas pengajaran serta menyediakan administrasi dan bahan ajar yang memadai. Hal ini membantu menciptakan lingkungan belajar yang optimal dan mendukung tercapainya tujuan madrasah, yakni menghasilkan lulusan yang berdaya saing dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Peningkatan jumlah siswa yang berhasil melanjutkan ke perguruan tinggi setiap tahun juga menjadi bukti nyata bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional kepala madrasah berhasil membentuk siswa yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki keterampilan non-akademik yang dibutuhkan di dunia luar. Dengan langkah-langkah ini, kepala madrasah berperan penting dalam menciptakan lulusan yang kompeten, berkarakter, dan siap beradaptasi dalam berbagai situasi yang akan mereka hadapi di masa depan.

#### **D. KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MA Al-Jawami memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan mutu lulusan. Kepala madrasah berhasil menerapkan komponen-komponen kepemimpinan transformasional Bernard M Bass yang mencakup *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dalam aspek *idealized influence*, kepala madrasah menjadi panutan yang mampu menginspirasi guru dan siswa melalui keteladanan, komunikasi yang positif, serta pendekatan inklusif dalam pengambilan keputusan. Motivasi inspirasi ditunjukkan melalui penanaman visi yang jelas dan penghargaan terhadap pencapaian, menciptakan atmosfer akademik yang kondusif. Stimulasi intelektual tercapai dengan memberi ruang bagi guru untuk berinovasi dan berkolaborasi, sedangkan pertimbangan individu memungkinkan pengembangan keterampilan baik bagi guru maupun siswa.

Peningkatan kualitas lulusan terlihat dari meningkatnya jumlah siswa yang melanjutkan studi ke perguruan tinggi, mencerminkan keberhasilan kepala madrasah dalam mempersiapkan siswa menghadapi tantangan di masa depan.

Dengan menyediakan program pengembangan keterampilan non-akademik dan dukungan terhadap guru dalam proses pengajaran, kepala madrasah telah menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan responsif terhadap kebutuhan siswa.

## REFERENSI

- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>.
- Dahirin, D. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 4(2), 371–387.
- Erman, N., & Winarno, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kemampuan Organisasi dalam Mengatasi Krisis DiEra Digital. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 11022–11034.
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
- Hidayah, F., & Khoiri, N. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PENGEMBANGAN INOVASI DAN WORK CULTURE DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Idarah*, 9(01), 29–35. <https://doi.org/10.54892/jmpialidarah.v9i01.340>
- Serang, S., Tamanyira, Y., Maknun, M., & Indriani, I. (2024). Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja Organisasi Di Era Pandemi. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 448–456.
- Indrayani, E., Oktarina, N., & Rokhman, F. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di PAUD Kusuma Indonesia Kaloran Temanggung. *Public Service and Governance Journal*, 5(2), 192–203.
- Leader, T. A. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Dewan Kerja Pramuka Di Provinsi Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Rosdakarya, 2013), 215
- Prayoga, A., Muharomah, R., & Sutarti, S. (2019). Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'Arif Cilageni Kadungora. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 15(1), 33–44.
- Rahmansyah, R. (2021, August). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (Vol. 3, pp. 43–48).

- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Iqbal, M. (2021). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENGEMBANGAN SEKOLAH/MADRASAH. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN*, 10(3). <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Bakhtiar, B. (2019). KATEGORI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL. *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 11(1), 38–47.
- Saifuddin, M., (2019) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SARANA PRASARANA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM DARUSSALAAM GUBUGKLAKAH MALANG. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 54-69. <https://doi.org/10.32478/leadership.v1i1.314>
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2017), 236.
- Ulya, J., & Ikhwan, A. (2024). Peran Kyai dalam Pengelolaan Pesantren DiEra Global. *Jurnal Pendidikan Nusantara*, 3(1), 27–40.
- Hadi, A., Az-Zahra, F., & Salsabila, N. (2023). Strategi Organisasi Pendidikan di Tingkat Sekolah Menengah dalam Menghadapi Tantangan Global. *Protasis: Jurnal Bahasa, Sastra, Budaya, Dan Pengajarannya*, 2(1), 178–189.