



Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam: Studi Kualitatif di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer

Muzdalifah¹, Agus Fawaid², Abdul Goffar³

¹²³ Institut Agama Islam At-Taqwa Bondowoso, Indonesia
muzdalifahbahar0@gmail.com,¹

Article History:

Received: 15/12/2025

Revised: 16/12/2025

Accepted: 17/12/2025

Keywords:

kepemimpinan
transformasional;
kualitas pendidikan;
pendidikan Islam;
madrasah.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif melalui studi lapangan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara terstruktur, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña. Kerangka analisis penelitian ini merujuk pada teori kepemimpinan transformasional Bernard Bass yang meliputi empat dimensi utama, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan signifikan dalam membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan motivasi dan komitmen guru, serta mendorong inovasi pembelajaran. Keteladanan dan komunikasi visi yang konsisten memperkuat kepercayaan dan loyalitas warga madrasah, sementara stimulasi intelektual dan perhatian individual berkontribusi pada pengembangan profesional guru serta penciptaan lingkungan belajar yang inklusif dan adaptif. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berdampak pada peningkatan capaian akademik, tetapi juga pada penguatan karakter dan nilai-nilai Islam dalam proses pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap kajian kepemimpinan pendidikan Islam dengan menegaskan relevansi kepemimpinan transformasional sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan madrasah secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan pendidikan pada era global dan digital menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan kompleks. Tantangan tersebut tidak hanya berkaitan dengan peningkatan capaian akademik peserta didik, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, penguatan nilai moral, serta kesiapan menghadapi dinamika sosial yang semakin beragam. Dalam konteks ini, kualitas pendidikan menjadi indikator utama keberhasilan lembaga pendidikan dalam menjalankan mandatnya sebagai agen pembentukan sumber daya manusia yang unggul dan berintegritas (Sudjana, 2021; Salim & Maryani, 2020).

Madrasah sebagai institusi pendidikan Islam memiliki posisi strategis dalam sistem pendidikan nasional Indonesia. Selain berperan dalam transmisi ilmu pengetahuan, madrasah juga mengemban tanggung jawab moral dan spiritual untuk membentuk peserta didik yang beriman, berakhlak mulia, dan mampu berkontribusi secara produktif dalam kehidupan sosial. Namun demikian, madrasah dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, tuntutan mutu yang semakin tinggi, serta kebutuhan akan tata kelola kelembagaan yang profesional dan adaptif (Ahmad, 2015). Kondisi ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pendidikan madrasah tidak dapat dilepaskan dari faktor kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan pendidikan dipandang sebagai elemen kunci yang menentukan arah, dinamika, dan keberhasilan organisasi pendidikan. Pemimpin pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai penggerak perubahan yang mampu memobilisasi sumber daya, membangun komitmen kolektif, dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pembelajaran (Ahmad, 2015; Ali et al., 2024). Berbagai studi menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah atau kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja, budaya organisasi, serta mutu proses dan hasil pendidikan (Agustin, 2020).

Di antara berbagai pendekatan kepemimpinan, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu model yang paling relevan dalam konteks perubahan dan peningkatan mutu pendidikan. Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Burns dan kemudian dikembangkan secara sistematis oleh Bass (Harsoyo, 2022). Kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi pengikut melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, serta perhatian individual. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan kapasitas individu dan keberlanjutan organisasi (Ernita & Adriansyah, 2023).

Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional terbukti mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, meningkatkan keterlibatan guru, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran (Haryati, 2014). Pemimpin dengan gaya transformasional berperan sebagai teladan moral, komunikator visi, fasilitator pengembangan profesional, dan mentor bagi anggota organisasi. Studi-studi empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi guru, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran yang dihasilkan (Yaqin et al., 2025).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tentang kepemimpinan transformasional masih berfokus pada konteks sekolah umum atau pendekatan manajerial yang bersifat universal.

Kajian yang secara spesifik mengkaji kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah, terutama madrasah aliyah berbasis nilai-nilai Islam, masih relatif terbatas. Padahal, madrasah memiliki karakteristik kelembagaan yang berbeda dengan sekolah umum, baik dari sisi visi, kurikulum, maupun budaya organisasi. Integrasi antara kepemimpinan modern dan nilai-nilai keislaman menjadi aspek penting yang perlu dikaji secara lebih mendalam (Abidin, 2020; Azra, 2016).

Selain itu, kualitas pendidikan dalam perspektif madrasah tidak semata-mata diukur melalui prestasi akademik, tetapi juga melalui pembentukan akhlak, kedisiplinan, dan karakter religius peserta didik. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu mengintegrasikan dimensi kognitif, afektif, dan psikomotorik secara seimbang, serta menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi intelektual dan moral (Siregar, 2020; Mulyasa, 2022). Oleh karena itu, studi tentang kepemimpinan transformasional di madrasah perlu ditempatkan dalam kerangka mutu pendidikan Islam yang holistik.

Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berupaya meningkatkan kualitas pendidikannya melalui penguatan kepemimpinan kepala madrasah. Dalam praktiknya, madrasah ini menghadapi tantangan yang serupa dengan madrasah lain, seperti keterbatasan sarana prasarana, kebutuhan peningkatan kompetensi guru, serta tuntutan masyarakat terhadap mutu lulusan. Namun, di tengah keterbatasan tersebut, madrasah ini menunjukkan komitmen kuat dalam membangun budaya kerja kolaboratif, mendorong inovasi pembelajaran, dan menanamkan nilai-nilai Islam dalam seluruh aktivitas pendidikan.

Fenomena tersebut menarik untuk dikaji secara akademik, khususnya terkait bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah berperan dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan. Penelitian ini menjadi penting karena tidak hanya berkontribusi pada pengayaan kajian kepemimpinan pendidikan Islam, tetapi juga memberikan gambaran empiris tentang praktik kepemimpinan transformasional di tingkat madrasah aliyah. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini berupaya menggali secara mendalam pengalaman, strategi, dan praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer dengan menggunakan kerangka teori kepemimpinan transformasional Bernard Bass. Fokus penelitian diarahkan pada empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual,

dan perhatian individual. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan Islam serta implikasi praktis bagi pengelolaan madrasah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena kepemimpinan secara kontekstual, natural, dan holistik berdasarkan pengalaman serta persepsi para aktor pendidikan yang terlibat langsung dalam praktik kepemimpinan di madrasah (Creswell, 2021).

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer sebagai lokasi studi kasus. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif dengan pertimbangan bahwa madrasah tersebut menunjukkan upaya pengembangan mutu pendidikan yang dipengaruhi oleh peran kepemimpinan kepala madrasah. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, serta tenaga kependidikan yang dipandang memiliki pengetahuan dan pengalaman relevan terkait implementasi kepemimpinan transformasional. Informan ditentukan secara purposive sampling untuk memastikan kedalaman dan relevansi data yang diperoleh (Patton, 2021).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai dinamika kepemimpinan, pola interaksi, serta budaya kerja di lingkungan madrasah. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan panduan pertanyaan yang disusun berdasarkan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yakni idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Teknik ini memungkinkan peneliti menggali pandangan informan secara sistematis terkait praktik kepemimpinan dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan (Kvale, 2019). Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung, meliputi dokumen kebijakan madrasah, program kerja, notulen rapat, serta arsip akademik lainnya yang relevan dengan fokus penelitian (Yusuf, 2021).

Analisis data dilakukan secara simultan sejak tahap pengumpulan data dengan menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2018). Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data disusun dalam bentuk narasi tematik yang terorganisasi berdasarkan

dimensi kepemimpinan transformasional. Penarikan kesimpulan dilakukan melalui proses interpretasi data secara reflektif untuk menemukan pola, makna, dan implikasi kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Informasi yang diperoleh dari wawancara dibandingkan dengan hasil observasi dan dokumentasi untuk meningkatkan kredibilitas temuan. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan ulang data kepada informan kunci guna memastikan kesesuaian interpretasi dengan realitas lapangan (Denzin, 2017). Dengan prosedur tersebut, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat kepercayaan dan validitas yang memadai sebagai kontribusi ilmiah dalam kajian kepemimpinan pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Membangun Visi dan Keteladanan (Idealized Influence dan Inspirational Motivation)

Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam tidak hanya dipahami sebagai kemampuan manajerial dalam mengatur sumber daya, tetapi juga sebagai kapasitas moral dan simbolik pemimpin dalam membangun keteladanan serta menggerakkan visi kolektif lembaga. Temuan penelitian di Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Puger menunjukkan bahwa dua dimensi utama kepemimpinan transformasional—idealized influence dan inspirational motivation menjadi fondasi awal dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Pada dimensi idealized influence, kepala madrasah dipersepsikan oleh guru dan tenaga kependidikan sebagai figur teladan yang memiliki integritas tinggi, konsistensi dalam perilaku, serta komitmen kuat terhadap nilai-nilai Islam dan visi lembaga. Keteladanan ini tidak semata-mata ditunjukkan melalui kebijakan formal, tetapi tercermin dalam praktik keseharian, seperti kedisiplinan waktu, etika komunikasi, serta keterlibatan langsung dalam kegiatan madrasah (Mahmud, 2025; Yulianto, 2020). Pola kepemimpinan semacam ini memperkuat kepercayaan warga madrasah terhadap otoritas moral kepala madrasah, sehingga kebijakan yang diambil lebih mudah diterima dan dijalankan secara kolektif.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Bass dan Riggio yang menegaskan bahwa idealized influence merupakan inti dari kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menjadi role model yang dihormati dan dipercaya oleh pengikutnya (M.M, 2025; Harsoyo, 2022). Dalam konteks madrasah, keteladanan kepala madrasah memiliki makna yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan internalisasi nilai-nilai keislaman dalam budaya organisasi. Ketika pemimpin mampu menyelaraskan antara ucapan, tindakan, dan nilai moral, maka kepemimpinan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga kultural dan spiritual (Bashori, 2017).

Selain keteladanan personal, kepala madrasah MA Al-Ma'arif Pujer juga menunjukkan kemampuan membangun hubungan interpersonal yang positif dengan guru dan staf. Interaksi yang bersifat dialogis, baik dalam forum resmi maupun informal, menciptakan iklim kerja yang inklusif dan partisipatif. Guru merasa dihargai sebagai mitra profesional, bukan sekadar pelaksana kebijakan. Kondisi ini memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap madrasah dan meningkatkan loyalitas terhadap visi lembaga (Nugraha et al., 2021).

Dimensi kedua, *inspirational motivation*, tercermin dari kemampuan kepala madrasah dalam mengartikulasikan visi dan misi madrasah secara jelas dan berkelanjutan. Visi madrasah tidak hanya disampaikan dalam dokumen formal, tetapi juga dikomunikasikan secara konsisten dalam rapat, kegiatan pembinaan, serta interaksi sehari-hari (Priarni, 2017). Kepala madrasah menekankan pentingnya keseimbangan antara prestasi akademik dan pembentukan akhlak peserta didik sebagai tujuan utama pendidikan di madrasah.

Kemampuan mengomunikasikan visi secara inspiratif ini berdampak pada meningkatnya motivasi kerja guru dan semangat belajar siswa. Guru terdorong untuk meningkatkan kualitas pembelajaran karena merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih besar dari sekadar pencapaian administratif. Hal ini sejalan dengan temuan Yukl yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu membangkitkan optimisme dan komitmen pengikut melalui komunikasi visi yang bermakna dan menantang (Gumati, 2021).

Lebih lanjut, kepala madrasah juga menerapkan strategi motivasi melalui pemberian apresiasi terhadap kinerja guru dan prestasi siswa. Apresiasi tersebut tidak selalu berbentuk material, tetapi juga berupa pengakuan moral, kepercayaan, dan kesempatan untuk terlibat dalam pengembangan program madrasah. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong tumbuhnya budaya berprestasi di lingkungan madrasah. Robbins dan Judge menegaskan bahwa pengakuan dan penghargaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik individu dalam organisasi pendidikan (Robbins et al., 2013).

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa *idealized influence* dan *inspirational motivation* berperan sebagai prasyarat utama bagi efektivitas dimensi kepemimpinan transformasional lainnya. Keteladanan dan visi yang kuat menjadi landasan bagi kepala madrasah untuk mendorong inovasi, kreativitas, serta pengembangan kapasitas individu. Dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan, kedua dimensi ini berkontribusi pada terbentuknya budaya organisasi yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu.

Tabel 1. Implementasi Idealized Influence dan Inspirational Motivation Kepala Madrasah

Dimensi Kepemimpinan	Indikator Utama	Temuan Empiris di MA Al-Ma'arif Pujer	Dampak terhadap Kualitas Pendidikan
Idealized Influence	Keteladanan, integritas, konsistensi	Kepala madrasah menunjukkan disiplin, etika kerja, dan komitmen nilai Islam	Meningkatkan kepercayaan, loyalitas guru, dan budaya kerja positif
Idealized Influence	Hubungan interpersonal	Komunikasi dialogis dan partisipatif dengan guru dan staf	Menguatkan rasa memiliki dan kolaborasi
Inspirational Motivation	Artikulasi visi dan misi	Visi disampaikan secara konsisten dalam berbagai forum	Meningkatkan komitmen kolektif terhadap tujuan madrasah
Inspirational Motivation	Apresiasi dan dorongan	Penghargaan moral dan pengakuan kinerja guru dan siswa	Meningkatkan motivasi kerja dan budaya berprestasi

Secara empiris, praktik kepemimpinan transformasional kepala MA Al-Ma'arif Pujer menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak selalu bergantung pada kelengkapan sarana prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mampu menggerakkan potensi sumber daya manusia. Dengan membangun keteladanan dan motivasi inspiratif, kepala madrasah berhasil menciptakan iklim pendidikan yang mendorong keterlibatan aktif guru dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yang holistik.

Stimulasi Intelektual dan Perhatian Individual dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Madrasah

Selain keteladanan dan motivasi inspiratif, kepemimpinan transformasional kepala madrasah MA Al-Ma'arif Pujer juga tercermin secara kuat melalui dimensi *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Kedua dimensi ini berperan penting dalam mengembangkan kapasitas profesional guru serta menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Harsoyo, 2022).

Dimensi *intellectual stimulation* diwujudkan melalui upaya kepala madrasah dalam mendorong guru untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam proses pembelajaran. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan ruang yang cukup luas bagi guru untuk mengembangkan metode dan strategi pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik (Masduki DuryaM.Pd.I, 2021). Guru tidak dibatasi oleh pendekatan konvensional semata, tetapi didorong untuk bereksperimen dengan model pembelajaran aktif, kolaboratif, serta integratif antara ilmu pengetahuan dan nilai-nilai keislaman.

Praktik ini mencerminkan karakteristik pemimpin transformasional yang tidak hanya menuntut kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mengajak pengikutnya untuk mempertanyakan praktik lama yang kurang efektif dan mencari solusi baru yang lebih relevan dengan kebutuhan zaman. Bass dan Riggio menegaskan bahwa *intellectual stimulation* merupakan dimensi kepemimpinan yang mendorong munculnya ide-ide baru serta keberanian untuk melakukan pembaruan tanpa rasa takut terhadap kesalahan (Harsoyo, 2022). Dalam konteks madrasah, stimulasi intelektual menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan Islam di era modern.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasa lebih percaya diri untuk mengemukakan gagasan dan terlibat dalam diskusi pedagogis, baik dalam forum resmi seperti rapat guru maupun dalam interaksi informal. Diskusi dan musyawarah rutin menjadi sarana utama bagi guru untuk berbagi pengalaman, menyampaikan kendala pembelajaran, serta merumuskan solusi secara kolektif. Pola kepemimpinan ini menciptakan budaya organisasi yang terbuka dan reflektif, di mana pembelajaran tidak hanya terjadi di kelas, tetapi juga dalam komunitas profesional guru.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Yukl yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pengikut untuk melihat masalah dari berbagai perspektif dan mengembangkan kemampuan analitis dalam pengambilan Keputusan (Agustin, 2020). Dengan memberikan stimulasi intelektual, kepala madrasah tidak hanya meningkatkan kompetensi pedagogik guru, tetapi juga memperkuat kapasitas kelembagaan madrasah dalam merespons tantangan pendidikan yang dinamis.

Selain mendorong inovasi pedagogis, kepala madrasah juga menunjukkan dukungan terhadap peningkatan kompetensi profesional guru melalui pelatihan dan pengembangan diri. Guru didorong untuk mengikuti kegiatan pelatihan, workshop, maupun forum ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya. Dukungan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga moral, di mana kepala madrasah memberikan kepercayaan dan dorongan agar guru terus belajar dan berkembang. Luthan menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi strategis yang berdampak jangka panjang terhadap kinerja organisasi pendidikan (Anarki et al., 2025).

Dimensi *individualized consideration* tampak dalam perhatian kepala madrasah terhadap kebutuhan dan potensi individu guru dan siswa. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah berupaya memahami kondisi personal guru, termasuk tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas profesional maupun kebutuhan pengembangan kompetensi. Pendekatan ini

dilakukan melalui komunikasi interpersonal yang intensif, evaluasi berkala, serta pemberian umpan balik yang konstruktif.

Dalam praktiknya, kepala madrasah tidak menerapkan pendekatan seragam terhadap seluruh guru, tetapi menyesuaikan pola pembinaan dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing individu. Guru yang memiliki potensi kepemimpinan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pengelolaan program madrasah, sementara guru yang membutuhkan pendampingan diberikan bimbingan dan arahan secara lebih intensif. Pendekatan ini mencerminkan prinsip *individualized consideration*, di mana pemimpin berperan sebagai mentor dan pelatih yang memfasilitasi perkembangan individu secara berkelanjutan (Anggraeni et al., 2023).

Perhatian individual juga diberikan kepada peserta didik melalui berbagai program pembinaan akademik dan non-akademik. Kepala madrasah mendukung pengembangan bakat dan minat siswa melalui kegiatan ekstrakurikuler, pembinaan prestasi, serta pendampingan karakter. Pendekatan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga pada pengembangan potensi holistik peserta didik, termasuk aspek moral, sosial, dan emosional (Mulyasa, 2004).

Temuan penelitian ini menguatkan pandangan bahwa *individualized consideration* berkontribusi signifikan terhadap terciptanya iklim pendidikan yang inklusif dan humanis. Guru dan siswa merasa dihargai sebagai individu yang memiliki potensi unik, sehingga muncul motivasi intrinsik untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal. Robbins dan Judge menegaskan bahwa perhatian terhadap kebutuhan individu merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan anggota organisasi (Robbins et al., 2013).

Jika dikaitkan dengan peningkatan kualitas pendidikan, kombinasi antara *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* membentuk ekosistem pembelajaran yang adaptif dan berorientasi pada mutu. Stimulasi intelektual mendorong inovasi dan peningkatan kompetensi profesional, sementara perhatian individual memastikan bahwa proses pengembangan berjalan secara berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan nyata warga madrasah (Agus, 2018). Kedua dimensi ini saling melengkapi dan memperkuat peran kepala madrasah sebagai agen perubahan dalam pendidikan Islam.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian organisasi, tetapi juga sebagai proses pembelajaran kolektif yang memberdayakan guru dan siswa. Dengan mendorong berpikir kritis, inovasi pedagogis, serta memberikan perhatian personal yang berkelanjutan, kepala madrasah berhasil menciptakan

kondisi yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara holistik dan berkelanjutan. Temuan ini mempertegas relevansi kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan madrasah di tengah tuntutan mutu dan perubahan pendidikan yang semakin kompleks.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala Madrasah Aliyah Al-Ma'arif Pujer memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Melalui penerapan empat dimensi kepemimpinan transformasional—idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration—kepala madrasah mampu membangun keteladanan moral, mengartikulasikan visi yang inspiratif, mendorong inovasi pedagogis, serta memberikan perhatian terhadap pengembangan individu guru dan peserta didik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa idealized influence dan inspirational motivation berfungsi sebagai fondasi pembentukan budaya organisasi yang positif dan kolaboratif. Keteladanan dan komunikasi visi yang konsisten meningkatkan kepercayaan, komitmen, serta motivasi warga madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan. Sementara itu, intellectual stimulation dan individualized consideration berperan dalam penguatan kapasitas profesional guru dan penciptaan lingkungan belajar yang adaptif, inklusif, dan berorientasi pada mutu. Kombinasi keempat dimensi tersebut membentuk ekosistem kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga bermakna secara pedagogis dan moral.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penyediaan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional dapat dioperasionalkan secara kontekstual dalam lingkungan madrasah aliyah, dengan tetap menjaga integrasi antara nilai-nilai Islam dan tuntutan peningkatan kualitas pendidikan modern. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi pengelola madrasah dan pemangku kebijakan pendidikan Islam untuk menempatkan pengembangan kepemimpinan transformasional sebagai strategi kunci dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena berfokus pada satu lokasi penelitian, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji kepemimpinan transformasional di berbagai konteks madrasah dengan pendekatan komparatif atau metode campuran guna memperkaya pemahaman tentang dinamika kepemimpinan pendidikan Islam dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2020). Educational Management of Pesantren in Digital Era 4.0. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 17(2), 203–216. <https://doi.org/10.14421/jpai.2020.172-07>
- Agus, Z. (2018). Pendidikan Islam dalam perspektif al-Ghazali. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 3(2), 21–38.
- Agustin, R. D. (2020). Agensi Kepemimpinan Perempuan: Entrepreneurship Umi Waheeda Di Pesantren Al Ashriyyah Nurul Iman, Parung, Bogor. *Musāwa Jurnal Studi Gender Dan Islam*, 19(2), 235–247. <https://doi.org/10.14421/musawa.2020.192-235-247>
- Ahmad, K. B. (2015). Educational practice: Lessons to be learned from madrasah and religious schools in contemporary Southeast Asia. *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies*, 5(1), 29–48. <https://doi.org/10.18326/ijims.v5i1.29-48>
- Ali, M., Aini, M. A., & Alam, S. N. (2024). INTEGRATING TECHNOLOGY IN LEARNING IN MADRASAH: TOWARDS THE DIGITAL AGE. *Indonesian Journal of Education (INJOE)*, 4(1), 290–304.
- Anarki, L., Fadli, A., & Idrus, S. A. J. A.-. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual*, 9(1), 92–101. https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117
- Anggraeni, D., Muzayyanah, F., & Irfanullah, G. (2023). Pola Kepemimpinan Nyai Masriyah Amva terhadap Resiliensi Pesantren di Era Pandemi Covid -19. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 7(1), 107–124. <https://doi.org/10.21009/hayula.007.01.07>
- Azra, A. (2016). Civic Education at Public Islamic Higher Education (PTKIN) and Pesantren. *Tarbiya: Journal of Education in Muslim Society*, 2(2), 167–177. <https://doi.org/10.15408/tjems.v2i2.3186>
- Bashori, B. (2017). Modernisasi Lembaga Pendidikan Pesantren Perspektif Azyumardi Azra. *Nadwa*, 11(2), 269–296. <https://doi.org/10.21580/nw.2017.11.2.1881>
- Dr Didik Setiyadi, & M.M, J. J., S. E. (2025). *Kepemimpinan yang Menghidupkan: Transformasi SDM Melalui Nilai, Empati, dan Karakter*. ALUNGCIPTA.
- Ernita, A., & Adriansyah, A. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Karyawan Tidak Tetap Bank Abc Harapan Indah Bekasi). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(1), 147–170. <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i1.436>
- Gumati, R. W. (2021). Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Model

- Kepemimpinan Islam Berbasis Kearifan Lokal Di Lembaga Pendidikan Agama. *Karangan: Jurnal Bidang Kependidikan, Pembelajaran, Dan Pengembangan*, 3(2), 87–96. <https://doi.org/10.55273/karangan.v3i2.131>
- Harsoyo, R. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Haryati, E. (2014). *Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pegawai Politeknik LP3i Medan* [Thesis, Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/1835>
- Mahmud, M. E. (2025). School Leadership Models and Efforts Reconstruction of Religious Moderation in State Madrasah Aliyah in Indonesia. *Educational Process: International Journal*, 14, e2025018.
- Masduki DuryaM.Pd.I, D. H. M. D. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi dan implementasi*. http://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=995
- Nugraha, A. L., Susilo, A., & Rochman, C. (2021). Peran Perguruan Tinggi Pesantren dalam Implementasi Literasi Ekonomi. *Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 2(2), 162–173. <https://doi.org/10.47700/jiefes.v2i2.3552>
- Priarni, R. (2017). Aplikasi Total Quality Management Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *INSPIRASI (Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam)*, 1(2), 185–202. <https://doi.org/10.61689/inspirasi.v1i2.13>
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Yaqin, F. A., Mulyadi, M., & Marno, M. (2025). Pancatransformasional Leadership in Madrasahs: Integrating Religious Values for Sustainable Environmental Education through Adiwiyata Programs. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 152–166. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i1.9633>
- Yulianto, R. (2020). Implementasi Budaya Madrasah Dalam Membangun Sikap Moderasi Beragama. *Edukasia*, 1(1). <http://jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/12>